

KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN LPD KECAMATAN KERAMBITAN TABANAN

Organizational Commitment, Workload, and Compensation in Increasing Employee Satisfaction LPD Kerambitan Tabanan

¹⁾ Bagus Nyoman Kusuma Putra, ²⁾ Tiksnayana Vipraprastha

^{1,2)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

^{1,2)} Jl. Kamboja No.11A, Dangin Puri Kangin, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80233

Received 2021-12-22 / Approved 2022-03-31

ABSTRACT

This study aims to determine whether organizational commitment, workload, and compensation for job satisfaction of LPD employees in Kerambitan Tabanan District. Samples were collected using a saturated sampling technique involving 113 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple regression analysis. The results showed that: (a) there was a significant and positive effect between organizational commitment and employee job satisfaction (b) there was a significant and negative effect between workload and employee job satisfaction, and (c) there was a significant and positive effect of compensation between and job satisfaction.

Keywords: *organizational commitment, workload, compensation, job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, beban kerja, dan kompensasi memberikan dampak pada kepuasan kerja pada karyawan LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh yang berjumlah 113 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan (b) ada pengaruh yang signifikan dan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan, dan (c) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: komitmen organisasi, beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja

*Korespondensi Penulis

Email : bgskusumaputra@unmas.ac.id

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu jenis lembaga bukan Bank yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang berhubungan dengan investasi dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, kredit, atau bentuk lainnya yang disamakan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) memiliki peran yang sangat penting dalam usaha mikro kecil (UMK) dan masyarakat di Desa Pakraman di Bali melalui pelayanan jasa keuangan yang di berikan sesuai dengan kebutuhan, prosedur yang sederhana, proses yang singkat, pendekatan personal, serta kedekatan lokasi LPD dengan nasabah yang mudah ditemukan.

Di dalam perusahaan kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian khusus. Di mana jika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka karyawan tersebut tidak dapat fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2001:202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diperhatikan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan para karyawan meningkat. Kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Robbins (2008:107) mendefinisikan kepuasan kerja dikatakan sebagai perasaan positif tentang hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan. Dalam pekerjaan kepuasan kerja yang dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaan akan mengutamakan pekerjaannya dibandingkan balas jasa yang di berikan walaupun balas jasa tersebut penting. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan di temukan fenomena, yaitu adanya rekan kerja yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan seperti mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa ijin, insentif yang di rasa masih kurang apalagi di masa pandemi sekarang ini banyak ditemui kredit macet dan beban kerja yang di rasa karyawan semakin tinggi karena

banyaknya kredit macet yang membuat karyawan harus bekerja lebih ekstra.

Brown dan Ghiselli (2003:110) menyatakan komitmen organisasi, beban kerja, dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada perusahaan komitmen organisasional menjadi titik berat di mana komitmen yang dimiliki anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi untuk kelangsungan hidup sebuah organisasi tersebut (Kingkin, et.al 2010:18). Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai perlakuan yang di terima dalam organisasi dan bagaimana persepsi ini akan memberikan pengaruh bagi organisasi seperti kepuasan dan kinerja karyawan (Greenberg, 2011). Jika harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan tersebut, sehingga akan menimbulkan keinginan bertahan dan rasa puas untuk bekerja pada perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat memenuhi, karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga memilih untuk mencari alternatif peluang kerja di perusahaan lain (Handaru, 2013:239). Sehingga komitmen dalam organisasi perlu diperhatikan secara maksimal untuk menjaga kelancaran aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan, sehingga akan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang di berikan kepada karyawannya di mana beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat dengan kemampuan fisik yang lemah dapat mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa terbebani oleh pekerjaannya. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, di mana seorang karyawan harus mampu memperhatikan beban kerjanya agar mendapat kecocokan dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi diluar dari beban tambahan yang didapat dari lingkungan kerja ataupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2001). Untuk mencapai tujuannya perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para

karyawan untuk tercapainya kinerja perusahaan yang efektif dan efisien (Djastuti, 2011:2).

Kompensasi merupakan imbalan yang di berikan secara financial ataupun non finansial yang diterima orang-orang melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah organisasi (Simamora, 2004:445). Dengan mendapatkan kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi status sosial, kebutuhan-kebutuhan fisik, dan egoistiknya sehingga akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Mondy (2008:5) menyatakan kompensasi adalah total keseluruhan imbalan yang di berikan kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah berikan. Untuk mencari karyawan yang berkualitas kompensasi ini merupakan faktor yang dapat dipakai sebagai strategi ataupun alat bagi perusahaan, namun kompensasi juga dapat menjadi sumber ketidak puasan karyawan jika tidak di terapkan dengan tepat misalnya perusahaan telah memberikan kompensasi gaji atau upah yang tinggi tetapi kurang memikirkan kesejahteraan karyawannya dimasa mendatang, kebijakan tersebut akan mengurangi loyalitas karyawan kepada perusahaan yang akan mengakibatkan perputaran karyawan meningkat.

Komitmen organisasi merupakan keadaan seorang karyawan untuk memihak tujuan atau keinginannya dalam mempertahankan keanggotaan pada organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2009:101). Komitmen organisasi juga merupakan identifikasi serta keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasional ini berperan penting dalam perilaku organisasi karena akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang karyawan ditempat mereka kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator Allen (1991) sebagai berikut: (1) Affective commitment, (2) Continuance commitment, (3) Normative commitment. Beberapa hasil temuan yang dikemukakan oleh Hamidi (2015) dan Murgianto (2016) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Ismail (2015) dan Riana (2016) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi tidak memiliki berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Irwandy (2006) menyatakan bahwa beban kerja adalah frekuensi rata-rata dari masing-masing pekerjaan yang di berikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja di sini meliputi beban kerja fisik maupun mental. Terlalu berat beban kerja yang di berikan ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang tenaga kerja terganggu dalam pekerjaannya. Salah satu unsur yang perlu diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan kecocokan dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi diluar dari beban tambahan yang didapat dari lingkungan kerja ataupun kapasitas dalam bekerja adalah beban kerja (Sudiharto, 2001) Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator Arika (2011) sebagai berikut: (1) Tugas-tugas yang bersifat fisik, (2) Tugas-tugas yang bersifat mental, (3) Waktu kerja dan waktu istirahat, (4) Kerja secara bergilir, (5) Pelimpahan tugas dan wewenang, (5) Faktor somatis (kondisi kesehatan). Beberapa hasil temuan yang dikemukakan oleh Malino (2020) dan Antoni (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Paijan (2019) menemukan hasil bahwa beban kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan

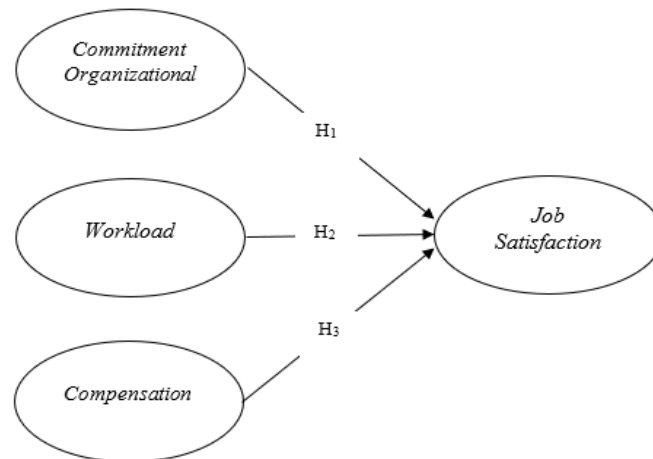
Kompensasi ialah penghargaan, baik itu finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada pengelola anggaran untuk balas jasa terhadap kontribusi karyawan kepada organisasinya. Kompensasi yang memadai dapat menumbuhkan memotivasi karyawan agar tetap bertahan di dalam organisasi dan tanpa disadari akan muncul rasa puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Adapun indikator yang dipakai

dalam mengukur kompensasi pada penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Rivai (2009) sebagai berikut: (1) Gaji, (2) Tunjangan, (3) Bonus, (4) Kompensasi non-finansial. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Rahayu dan Riana (2017) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian Hestin (2013) menemukan hasil

bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Adapun kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual yang Diajukan dalam Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan 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, 2012:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan sejumlah 113 karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik sampling jenuh yang berjumlah 113 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penilaian responden dari variabel-variabel operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu *organizational commitment*, *workload*, *compensation*, *employee performance*. Syarat dan ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2015:203). Berdasarkan tabel 1 di bawah, seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi ada di atas 0,30, dengan demikian maka seluruh instrumen tersebut dinyatakan valid, sehingga pantas dijadikan instrumen penelitian

Tabel 1. Skor Setiap Indikator Penelitian

Variabel	Simbol	Skor	Keterangan
<i>Commitment Organizational</i>	CO1	0,885	Baik
	CO2	0,882	Baik
	CO3	0,801	Baik
<i>Workload</i>	W1	0,764	Baik
	W2	0,725	Baik
	W3	0,715	Baik
	W4	0,760	Baik
	W5	0,740	Baik
<i>Compensation</i>	C1	0,856	Baik
	C2	0,832	Baik
	C3	0,825	Baik
	C4	0,849	Baik
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0,808	Baik
	JS2	0,909	Baik
	JS3	0,872	Baik
	JS4	0,756	Baik
	JS5	0,805	Baik

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

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
<i>Commitment Organizational</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,020	2,362	H1 Diterima
<i>Workload</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,000	5,755	H2 Diterima
<i>Compensation</i>) → <i>Job Satisfaction</i>	0,000	6,327	H3 Diterima

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Hasil pengujian analisis memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif antara *commitment organizational* terhadap *job satisfaction*. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi 0,020 dengan nilai t-statistik 2,362. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamidi (2015) dan Murgianto (2016). *Affective commitment* terbentuk oleh kondisi suatu pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh karyawan. *Level* keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan karyawan mengenai organisasi ditempatnya bekerja. *Continuance commitment* terbentuk dari ketepatan gaji dan ketersediaan pekerjaan. Karyawan akan bertahan di organisasi dikarenakan membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, *Normative commitment* terbentuk dari nilai-nilai pribadi dan perasaan wajib. Keterikatan karyawan secara psikologis dengan organisasi dikarenakan adanya kesadaran karena komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, atau merupakan kewajiban moral untuk memelihara hubungan yang saling menguntungkan dengan organisasi. Berdasarkan teori tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan merupakan suatu bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi, di mana pada gilirannya organisasi memberikan umpan balik yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja.

Selanjutnya, hasil dari analisis data memperlihatkan bahwa adanya pengaruh negatif antara *workload* terhadap *job satisfaction*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik sebesar 5,755. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Antoni, dkk (2021). Beban kerja merupakan kumpulan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diampu oleh karyawan suatu unit ataupun departemen dalam beberapa waktu tertentu. Beban kerja terbagi atas dua jenis, yaitu beban kerja yang berlebih kuantitatif (*quantitative overload*) dan beban kerjayang berlebih kualitatif (*qualitative overload*). Beban kerja yang bagus adalah beban kerja

yang disesuaikan dengan kemampuan oleh para pekerjanya. Beban kerja tersebut akan membantu pekerja dalam menumbuhkan kepuasan dan kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan itu akan menstimulis penumbuhan kepuasan karyawan terhadap segala bentuk pekerjaannya. Semakin tinggi beban kerja seorang karyawan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin proporsional beban kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Selanjutnya, hasil dari analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *compensation* terhadap *job satisfaction*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik sebesar 6,327. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Riana (2017). Kompensasi merupakan suatu imbalan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, pemberian kompensasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih ditingkatkan sesuai dengan kemampuan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula sehingga karyawan akan lebih bersemangat bekerja., begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan disimpulkan bahwa: (1) *commitment organizational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, ini berarti bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih bernilai bagi organisasi, di mana pada gilirannya organisasi memberikan umpan balik yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan dalam mencapai kepuasan kerja, (2) *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja seorang pekerja, akan

semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin proporsional beban kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, dan (3) *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, ini berarti bahwa kompensasi yang tinggi sesuai dengan kemampuan perusahaan, akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja., sebaliknya apabila kompensasi rendah, maka berdampak buruk pada kepuasan kerja karyawan..

Penelitian ini juga memiliki kelemahan. Pertama, teknik penentuan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, di mana semua populasi menjadi sampel dan tidak adanya pembagian strata dalam penentuan sampel tersebut. Penelitian di masa depan diharapkan dapat menggunakan teknik-teknik *sampling* yang lainnya agar lebih mewakili populasi yang diteliti, seperti menggunakan proporsional random *sampling* dan yang lainnya. Kedua, penelitian kedepannya diharapkan memakai lokasi penelitian lainnya untuk mendapatkan temuan yang lebih bagus lagi dan memakai teknik analisis lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arika. (2011). *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung.
- Brown dan Ghiselli. (2003). *Personil dan Industrial Psychology*. Mc New York: Graw - Hill.
- Greenberg and Baron. (2011). *Behavior in Organizations*, 3rd ed. Boston, MA: Allyn& Bacon (Division of Simon and Schuster, Inc).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, H. V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour*, Edisi 1 & 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Judge. (2009). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- 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.
- Antoni, Ferli., Damayanti, Reina., dan Puspita, Santi. (2021). *Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Dinas Pendidikan Kota Palembang)*. EMB-J: Sharia Economic Management Business Journal, Vol 2, No 1, Hal 65-69.
- Djastuti, Indi. (2011). *Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.13, No.1, 1-19.
- Hamidi, S. Z., and S. B. Salimi. (2015). Considering The Relationship Between Transformational Leadership And Organizational Commitment With Citizenship Behavior (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.
- Hestin Mutmainah. (2013). *Kompensasi, Pelatihan dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta*. *Jurnal GRADUASI*, Vol. 29 Edisi Maret 2013. Program Studi S1 Manajemen, STIE Surakarta.
- Irwandy. (2007). *Faktor- Faktor yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar*. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana

- Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Hasanuddin.
- Ismail, Shuaiza. (2015). Effects of Ethical Climate on Organizational Commitment, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Auditor in Malaysia. *Kulliyah of Economics and Management Sciences International Islamic University Malaysia*. Vol 17, No 2, pp. 139-155.
- Kingkin, P., Haryanto F. R. dan Ruseno A. (2010). Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Royal Korindah di Purbalingga. *Psikologi*, Vol. 5 (1), 17-32.
- Malino, Dewi Sartika Dg., Radja, Jusuf., dan Sjahruddin, Herman. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makasar. *Jurnal Niagawan*, Vol 9, No 2, Hal 94-101.
- Murgianto, Siti Sulasmi, and Suhermin. (2016). The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *Internasional Journal Of Advanced Research*.
- Paijan, Anugrah Utami Putri. (2019). Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 5, No. 03, Hal 152-165.
- Rahayu, Ni Made Nadya., dan Riana, I Gede. (2017). Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, Hal 5804-5833.
- Riana, I. Gede. (2016). Effect Motivation On Business Performance: The Mediation Role Of Job Satisfaction And Leadership (A Study In Village Credit Institution). *Europen Journal of Business, Economics and Accountancy*. Vol. 3, No. 2. PP 1-11.
- Sudiharto. (2001). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. Thesis Universitas Indonesia, Jakarta.