

ASLI

5/9 2024

**PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJAR DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT NUTRIFOOD INDONESIA AREA
SUMATERA BAGIAN SELATAN
(SUMBAGSEL)**



Skripsi Oleh:

DIAZ SAFANI

01011282025039

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

- 2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJAR DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NUTRIFOOD INDONESIA AREA
SUMATERA BAGIAN SELATAN (SUMBAGSEL)

Disusun Oleh:

Nama : Diaz Safani

Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025039

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 16 Juli 2024

Parama Santati, SE., M.Kom

NIP. 196312031989122001

ASLI

5/9 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJAR DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NUTRIFOOD
INDONESIA AREA SUMATERA BAGIAN SELATAN
(SUMBAGSEL)**

Disusun Oleh:

Nama : Diaz Safani
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Agustus 2024 dan telah
memenuhi syarat untuk diterima

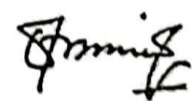
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 14 Agustus 2024

Dosen Pembimbing




Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Dosen Penguji



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui
Ketua Jurusan



Dr. M. Ichsan Hudjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diaz Safani
Nomor Induk Mahasiswa (NIM) : 01011282025039
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJAR DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NUTRIFOOD
INDONESIA AREA SUMATERA BAGIAN SELATAN (SUMBAGSEL)**

Dosen Pembimbing : Parama Santati, SE., M.Kom

Dosen Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 5 Agustus 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 14 Agustus 2024



Diaz Safani

NIM. 01011282025039

MOTTO

“Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.”

(QS. Ali Imran 3:139).

“Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, pengelihatan dan hati, agar kamu bersyukur”

(QS. An Nahl 16:78).

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua dan keluarga saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moral maupun materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan pada Allah SWT. pemilik semesta alam, dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel)”. Sholawat serta salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, serta umat muslim hingga akhir zaman.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui “Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel)”. Skripsi ini dibuat dengan tujuan sebagai tugas akhir, dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, tempat penelitian, akademisi dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya mengucapkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang dapat membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 14 Agustus 2024



Diaz Safani

Nim. 01011282025039

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Keluargaku tercinta, **Papa Drs. Salman Alfarisi, Mama Poniwati dan saudara kandungku Muhammad Anggi Faisal dan Ariq Prananda**, yang selalu memberikan semangat, support financial, motivasi, serta doa yang tiada hentinya dan selalu ada disaat saya ingin berbagi keluh kesah.
3. Ibu **Parama Santati, S.E., M.Kom**, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**, selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
5. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
9. **Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
10. Kak Helmi Putra, S.M, Ibu Hambarwati, S.E, dan Ibu Ita Magdalena, S.Pd., M.Pd, selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen kampus indralaya/bukit yang telah membantu dan mensupport saya untuk segala pemberkasan selama kuliah yang sangat berkesan.
11. Seluruh staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
12. PT Nutrifood Indonesia Area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel) yang telah membantu penelitian ini dengan memberikan data dan menjawab pernyataan kuesioner.
13. Mentor Magang MSIB **Ko Andy Gunardi dan Bang Swarman Siahaan**, selaku mentor yang sudah mau bertukar pikiran sehingga skripsi yang dikerjakan dapat selesai dan tersusun dengan baik.
14. Teman – teman Manajemen Angkatan 2020 dan teman – teman konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia, yang telah memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
15. Giade, Mahardika, Ebin, Adi, Eldo, Randa, Ancha, Fajrin, Fasya, Martiana, Mutiara, Vany, Finsah, dan teman-teman IKMS yang tidak bisa dicantumkan

semuanya, terima kasih selalu memberikan masukan, dukungan dan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.

16. Semua pihak lainnya yang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada saya selama ini.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya.

Indralaya, 14 Agustus 2024



Diaz Safani

Nim. 01011282025039

ASII
5/9 2024

ABSTRAK

PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJAR DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT NUTRIFOOD INDONESIA AREA SUMATERA BAGIAN SELATAN (SUMBAGSEL)

Oleh:
Diaz Safani

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organisasi pembelajar dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nutrifood Indonesia area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel) yaitu Sumatera Selatan, Lampung dan Jambi yang berjumlah 50 orang. Sampel pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Data primer dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi pembelajar berpengaruh positif signifikan dan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel). Berdasarkan hasil tersebut, disarankan beberapa rekomendasi untuk menjaga kepuasan kerja karyawan yaitu, dengan terus memperbaiki sistem dan kebijakan organisasi pembelajar. Perusahaan juga seyogyanya mengontrol beban kerja yang diberikan kepada karyawan, karena beban kerja dapat digunakan untuk mengukur dan menentukan kapasitas karyawan dari cara penyelesaian tugas yang diberikan.

Kata kunci: Organisasi Pembelajar, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Asli
5/9 2014

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF LEARNING ORGANIZATION AND WORKLOAD ON
JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES OF PT NUTRIFOOD INDONESIA
SOUTH SUMATERA AREA (SUMBAGSEL)**

By:
Diaz Safani

This study aims to analyze the effect of learning organization and workload on job satisfaction of PT Nutrifood Indonesia employees in the South Sumatra area (Sumbagsel). The research method used is quantitative descriptive research. The population in this study were employees of PT Nutrifood Indonesia in the Southern Sumatra area (Sumbagsel), namely South Sumatra, Lampung and Jambi, totaling 50 people. The sample in this study was taken using saturated sampling technique. This study uses primary data obtained through data collection using a questionnaire. Primary data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that learning organization has a significant positive effect and workload has a significant negative effect on job satisfaction of PT Nutrifood Indonesia employees in the Southern Sumatra area (Sumbagsel). Based on these results, several recommendations are suggested to maintain employee job satisfaction, namely, by continuing to improve the learning organization system and policies. The company should also control the workload given to employees, because workload can be used to measure and determine employee capabilities from the way the assigned tasks are completed.

Keywords: Learning Organisation, Workload, Employee Job Satisfaction

Approved by,
Head Of Management Departement



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Asli
5/9 2024

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

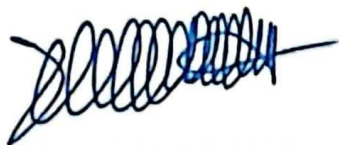
Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Diaz Safani
NIM : 01011282025039
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel)

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempelkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Diaz Safani
NIM : 01011282025039
Tempat, tanggal lahir : Lubuklinggau, 01 Juni 2002
Alamat : Jl. Depati Said No.50 RT/RW 005/000, Kota
Lubuklinggau
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Status : Belum menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : diazsafani02@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SDN 23 Kota Lubuklinggau
Sekolah Menengah Pertama : SMPN 1 Kota Lubuklinggau
Sekolah Menengah Atas : SMAN 7 Kota Lubuklinggau
S-1 : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT.....	xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II STUDI PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Teori Dua Faktor	10
2.2 Organisasi pembelajar	12
2.2.1 Pengertian Organisasi pembelajar.....	12
2.2.2 Manfaat Organisasi pembelajar.....	13

2.2.3	Dimensi Organisasi pembelajar	15
2.3	Beban Kerja	18
2.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	18
2.3.2	Dimensi Beban Kerja	19
2.4	Kepuasan Kerja	20
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.4.3	Dimensi Kepuasan Kerja.....	23
2.5	Hubungan Antar Variabel	23
2.5.1	Ada Pengaruh Organisasi Pembelajar Terhadap Kepuasan Kerja ..	23
2.5.2	Ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	24
2.6	Penelitian Terdahulu	24
2.7	Kerangka Konseptual	31
2.8	Hipotesis	31
 BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	33
3.2	Rancangan Penelitian	33
3.3	Jenis Dan Sumber Data	34
3.3.1	Jenis Data	34
3.3.2	Sumber Data.....	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5	Instrumen Penelitian	36
3.6	Populasi Dan Sampel.....	36
3.6.1	Populasi	36
3.6.2	Sampel.....	36
3.7	Uji Instrumen.....	37
3.7.1	Uji Validitas.....	37
3.7.2	Uji Reliabilitas	38
3.7.3	MSI (Method Succesive Interval)	38
3.8	Uji Asumsi Klasik	39
3.8.1	Uji Normalitas	39

3.8.2	Uji Multikolinearitas	39
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.9	Teknik Analisis	41
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.9.2	Uji Koefisien Korelasi (r) Dan Determinasi (R^2).....	42
3.9.3	Uji Hipotesis	43
3.10	Definisi Operasional Variabel.....	44
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	47
4.1.1	Profil Perusahaan	47
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	47
4.1.3	Struktur Organisasi.....	48
4.2	Hasil Penelitian.....	49
4.2.1	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.2	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.2.3	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan .	50
4.2.4	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.2.5	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan ...	52
4.2.6	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
4.2.7	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Departemen	53
4.2.8	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Penghasilan.....	54
4.2.9	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Organisasi Pembelajar	54
4.2.10	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Beban Kerja	60
4.2.11	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	63
4.3	Hasil Uji Instrumen	69
4.3.1	Hasil Uji Validitas	69
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	72
4.3.3	Metode Suksesif Interval.....	72
4.4	Uji Asumsi Klasik	73
4.4.1	Uji Normalitas	73

4.4.2	Uji Multikolinearitas	75
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	75
4.5	Teknik Analisis	76
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.5.2	Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	78
4.5.3	Uji Hipotesis	79
4.6	Pembahasan	81
4.6.1	Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	81
4.6.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	84
4.7	Keterbatasan Penelitian	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		87
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....		89
LAMPIRAN.....		96

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Karyawan PT Nutrifood Indonesia Area Sumatera Bagian Selatan 2024.....	5
Tabel 1.2 Data Karyawan Baru dan Keluar PT Nutrifood Area Sumatera Bagian Selatan 2023	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	36
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	42
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4.1 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	50
Tabel 4.4 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir....	51
Tabel 4.5 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	52
Tabel 4.6 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.7 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Departemen.....	53
Tabel 4.8 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Penghasilan.....	54
Tabel 4.9 Distribusi Variabel Organisasi Pembelajaran.....	54
Tabel 4.10 Distribusi Variabel Beban Kerja.....	60
Tabel 4.11 Distribusi Variabel Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Organisasi Pembelajaran (X_1)... 70	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Beban Kerja (X_2).....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.19 Hasil analisis Regresi Linear Berganda.....	76
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	78

Tabel 4.21 Uji Simultan (Uji F)	79
Tabel 4.22 Uji Parsial (Uji t)	80

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Nutrivarsity PT Nutrifood Indonesia.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Nutrifood Indonesia Indonesia 2024	48
Gambar 4.2 P-Plot Uji Asumsi Normalitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran I Kuesioner Penelitian	96
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilkitas.....	103
Lampiran 3 Data MSI (Metode Suksesif Interval).....	114
Lampiran 4 Hasil Uji Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis	123
Lampiran 5 Tabel r dan Tabel t	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen paling penting dalam suatu perusahaan karena Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi sebagai penggerak dan faktor penentu keberhasilan perusahaan (Cen, 2022). Bisa dikatakan bahwa SDM adalah aset berharga perusahaan yang harus diperhatikan untuk kesejahteraan. Jika perusahaan memberikan dukungan yang baik kepada karyawannya, karyawan akan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya (Novita & Kusuma, 2020).

Kepuasan kerja adalah seberapa baik atau tidaknya pendapat karyawan tentang pekerjaannya, yang dapat dilihat dari bagaimana karyawan berperilaku terhadap pekerjaannya dan semua hal lain yang karyawan alami di lingkungan kerja karyawan (Handoko, 2020). Seorang karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya. Apalagi ketika karyawan puas dengan pekerjaannya. Karyawan bisa diandalkan oleh perusahaan karena karyawan berkomitmen dan setia pada perusahaan. Namun, berbeda dengan karyawan yang kecewa dan tidak puas dengan pekerjaannya. Sikap anti-perusahaan akan muncul, termasuk tingginya *turnover*, terlambat, mogok, dan absensi pekerjaan yang sering (Herdiyanti et al., 2022). Kepuasan kerja dikaitkan dengan emosi atau perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari pekerjaan yang karyawan lakukan (Robbins & Judge, 2019).

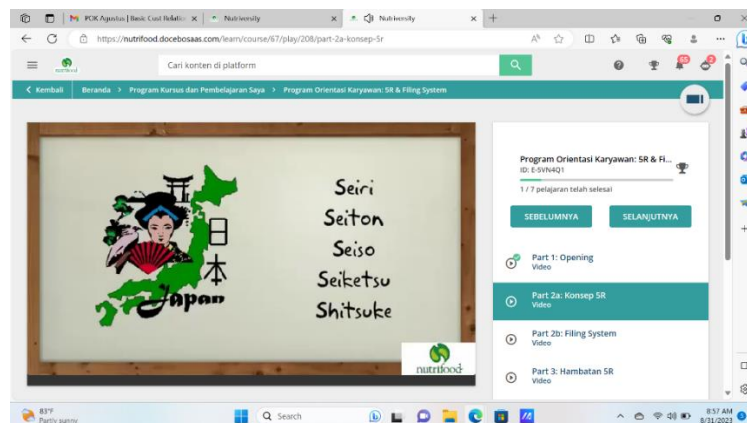
Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kesempatan untuk maju, yang mana memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuan melalui pembelajaran, kesempatan dan pelatihan yang diberikan perusahaan (Sutrisno, 2019). Organisasi pembelajar merupakan suatu konsep yang berasumsi bahwa suatu organisasi mampu terus-menerus melakukan proses belajar mandiri (*self-learning*) serta mampu berpikir dan bertindak cepat dalam menyikapi berbagai perubahan yang terjadi (Senge, 1990).

Menurut Gideon (2023) Organisasi pembelajar lebih menekankan pada proses mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan. Dalam organisasi pembelajar, anggotanya bertindak sebagai agen pembelajaran. Organisasi seperti tumbuhan, harus terus belajar untuk memiliki daya tahan terhadap lingkungannya karena perubahan lingkungan menuntut karyawan untuk terus membenahi diri dan beradaptasi dengan cara terbaik. Oleh karena itu, baik secara sadar atau tidak, organisasi juga mengalami proses pembelajar untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus berubah (Sunarta, 2021).

Selain itu, beban kerja juga termasuk dalam faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang signifikan yang harus dilakukan, seperti jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang signifikan, atau banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja pada hakikatnya menunjukkan seberapa besar ekspektasi kerja yang dibebankan pada seseorang. Beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah pekerjaan, tetapi juga kompleksitas, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu (Putri et al., 2023).

Tingkat beban kerja bergantung pada kemampuan manusia dan sumber daya yang ada. Tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan dampak buruk pada kesehatan karyawan, sedangkan tugas yang terlalu ringan dapat membuat sumber daya individu terbatas (Cho et al., 2021). Untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan menghindari beban tambahan yang berasal dari lingkungan kerja organisasi, karyawan harus mampu memperhatikan beban kerja sehingga karyawan dapat berkolaborasi dengan baik (Putra & Vipraprastha, 2022).

PT Nutrifood Indonesia merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang *Healty food and drink*. PT Nutrifood Indonesia berdiri sejak tahun 1979. PT Nutrifood Indonesia sudah menjalankan komitmennya selama 40 tahun dan masih berlanjut sampai saat ini. PT Nutrifood Indonesia telah menerapkan organisasi pembelajar dengan mengutamakan peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui *Nutriversity.com*.



Sumber: *Nutriversity.com* 2024

Gambar 1.1 Nutriversity PT Nutrifood Indonesia

Nutriversity.com adalah sebuah website PT Nutrifood Indonesia yang digunakan untuk pembelajar, penilaian dan pelatihan para karyawan Nutrifood

untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Banyak materi dan pelatihan yang disediakan perusahaan dalam website *Nutriversity.com* dikemas dalam sebuah modul mulai dari materi pemasaran, *brand image*, kepemimpinan, keuangan, budaya organisasi, *digital marketing* dan lain sebagainya. *Nutriversity.com* juga menjadi salah satu penilaian penting dalam Nutrifood terhadap karyawan, mulai dari pengerjaan modul sampai akses pelatihan yang diselenggarakan. Penilaian dalam *Nutriversity.com* dilakukan karena perusahaan ini tidak menggunakan sistem KPI dalam penilaian terhadap karyawan secara langsung. Sebagai perusahaan yang menerapkan organisasi pembelajar dalam manajemen, kegiatan rutin per minggu juga menjadi hal yang menarik dimana setiap tim berkesempatan berbagi pengetahuan yang didapat baik itu dari pengetahuan baru yang dipelajari dalam *Nutriversity.com* sampai pengalaman baru yang terjadi di lapangan. Hal ini biasanya disebut dengan agenda *sharing knowledge* yang bertujuan untuk berbagi pengalaman baru bersama rekan kerja untuk meningkatkan kinerja kerja. PT Nutrifood Indonesia menggunakan budaya organisasi ICARE yang dimana perusahaan percaya dengan karyawannya, sesuai dengan singkatan ICARE yaitu *Integrity, Collaboration, Innovation, respect, and Excellence*. PT Nutrifood Indonesia telah tersebar di seluruh Indonesia salah satu perusahaan cabangnya ada di Area Sumatera bagian selatan (Sumbagsel) dengan memiliki total karyawan sebanyak 50 orang yang terbagi dalam 2 divisi yaitu *Area Marketing* dan *Distribution Development*.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Nutrifood Indonesia Area Sumatera Bagian Selatan 2024

No	Departemen	Jumlah Orang
1	<i>Area Marketing</i>	36
2	<i>Distribution Development</i>	14

Sumber: PT Nutrifood Indonesia Area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel), 2024

Tabel 1.1 memperlihatkan jumlah karyawan PT Nutrifood Indonesia area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel). Karyawan Nutrifood dalam dua departemen ini berjumlah 50 orang. Dengan pembagian departemen *Area Marketing* (AM) berjumlah 36 orang dan departemen *Distribution Development* (DD) berjumlah 14 orang.

Tabel 1.2 Data Karyawan Baru dan Keluar PT Nutrifood Area Sumatera Bagian Selatan 2023

No	Jumlah Karyawan Baru	Jumlah Karyawan Keluar	Departemen
1	2	1	<i>Area Marketing</i>
2	2	2	<i>Distribution Development</i>

Sumber: Karyawan Nutrifood Palembang 2024

Tabel 1.2 memperlihatkan jumlah karyawan yang baru masuk dan keluar di tahun 2023. Pada departemen *Area Marketing* menunjukkan ada 2 karyawan baru dan ada 1 karyawan yang keluar pada tahun 2023, dan dalam departemen *Distribution Development* ada 2 orang karyawan baru dan 2 orang karyawan yang keluar pada tahun 2023.

Hasil wawancara bersama *Manager Area Marketing* (AM), ditemukan ada beberapa fenomena permasalahan yang masih belum diteliti oleh perusahaan tentang kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi seperti ada

beberapa target harian atau tahunan yang tidak tercapai. Pada bidang SPG (*Sales Promotion Girl*) dengan diberikan target harian penjualan sebanyak 4 buah pada salah satu produk yaitu Hilo Platinum, tetapi dalam hal ini ada terkadang masih tidak tercapai, dalam hal ini apakah motivasi yang diberikan perusahaan masih kurang atau kurangnya pengetahuan dan pelatihan yang diberikan. Padahal dalam motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan yang diberikan relatif baik. Tetapi dalam hal ini masih ada beberapa target yang tidak tercapai dan hal ini masih menjadi pertanyaan. Apakah pelatihan, pengetahuan dan motivasi tersebut membuat karyawan belum puas akan hal tersebut.

Wawancara di atas menunjukkan salah satu target yang membuat karyawan sulit untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Dalam hal ini menunjukkan adanya beban kerja mengenai target yang telah diberikan. Dengan budaya organisasi yang mengutamakan integritas, tentu perusahaan mempercayai karyawan dalam hal pekerjaan, sehingga perusahaan memberikan dorongan yang lebih untuk kemajuan karyawan dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan setiap tahunnya. Tetapi tidak semua karyawan merasa puas dalam hal tersebut, dan tidak semua karyawan bisa mengikuti perkembangan yang dibuat oleh perusahaan, justru hal tersebut menimbulkan beban kerja secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan dalam bekerja yang berdasar pada target yang ditetapkan perusahaan. Selain berdiri dengan integritas perusahaan juga memberikan bonus dalam hal tertentu kepada karyawan sebagai apresiasi dalam bekerja, sebagai contoh pembagian bonus terhadap hari-hari besar, dan acara-acara besar yang bersangkutan terhadap perusahaan seperti hari ulang tahun dan lain

sebagainya. Dalam pemberian bonus yang dilakukan tidak semuanya secara finansial tetapi juga secara produk dari perusahaan tersebut.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri & Astutik (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Paijan & Putri (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fadly Hasibuan (2023) menunjukkan bahwa organisasi pembelajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai di Kejari Batang Hari. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Diharjo (2017) menunjukkan bahwa organisasi pembelajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Boma Bisma Indra (Persero). Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan *research gap* di atas. Untuk mengetahui pengaruh organisasi pembelajar dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Nutrifood Area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel). Maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Organisasi pembelajar dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Nutrifood Indonesia Area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh organisasi pembelajar terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel)?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Sumatera Bagian Selatan (Sumbagsel)?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penulis menetapkan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh organisasi pembelajar terhadap kepuasan kerja karyawan Nutrifood Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Nutrifood Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menambah pengetahuan, membantu perusahaan yang diteliti, dan memberikan pemikiran untuk kemajuan dan perkembangan di dunia pendidikan, khususnya di bidang manajemen. Salah satu keuntungan yang diharapkan dari melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi ilmiah kepada para sarjana mengenai perbaikan dan pelengkapan teori organisasi pembelajar, beban kerja dan kepuasan kerja untuk mempersiapkan penelitian selanjutnya, dokumen penelitian ditambahkan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat untuk menetapkan kebijakan tentang organisasi pembelajar dan beban kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya dan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja, sehingga berdampak positif pada PT Nutrifood Indonesia di wilayah Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, A., & Subrata, A. (2019). Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Organisasi Pembelajar dalam Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 3(1), 10–15. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i1.113>
- Affandi, A. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Bintang Visitama.
- Aktar, S. (2023). The Effect of Training and Development Methods on Employee Satisfaction and Performance in Commercial Banks. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 11(1), 30–47. <https://doi.org/10.2478/mdke-2023-0003>
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6/7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Andrea Gideon. (2023). Peran Learning Organization dan Knowledge Sharing Dalam Upaya Meningkatkan Organization Performance. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 344–353. <https://doi.org/10.56799/jceki.v2i4.1700>
- Argyris, C. (1991). Teaching Smart People How to Learn. *Harvard Business Review*.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255–263.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Chin, T., Rowley, C., & Redding, G. (2022). Employee satisfaction and compensation alignment: The role of educational attainment in predicting job satisfaction. *Journal of Business Research*, 145, 320–330.
- Cho, S. H. , Han, S. H. , & Kim, H. S. (2021). Workload and Job Satisfaction in Public Hospitals: The Mediating Role of Emotional Intelligence. *BMC Health Services Research*, 21(1).
- Demir, B., & Tatar, A. (2022). Investigation of the Relationship between Organizational Learning and Job Satisfaction. *Logos Universality Mentality*

- Education Novelty: Political Sciences & European Studies*, 7(1), 101–138.
<https://doi.org/10.18662/lumenpses/7.1/34>
- Dian, N., & M.Hum. (2021). Pentingnya Membangun Learning Organization. In D. B. K. Sari (Ed.), *Learning Organization*. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia (PUSDIKLAT).
- Diharjo, W. P. (2017a). Pengaruh Kepemimpinan dan Learning Organization Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(4), 1–15.
- Diharjo, W. Puspa. (2017b). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Learning Organization Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Pt. Boma Bisma Indra (Persero)*.
- Dwinati, B. N., Surati, & Furkan, L. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Master Manajemen*, 8(1), 86–100.
- Fadilla, S., Assyofa, A. R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 125–135.
- Fadly Hasibuan, M. (2023). Learning Organization Teory, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dimoderasi Kapasitas Inovasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kejari Batang Hari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(01).
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkyo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 56–61.
- Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational Learning. *The Academy of Management Review*, 10(4), 803–813. <https://doi.org/10.2307/258048>
- Fuadiputra, I. R., & Rofida Novianti, K. (2021). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance. *The Winners*, 21(2). <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gideon, A. (2023). Peran Learning Organization dan Knowledge Sharing Dalam Upaya Meningkatkan Organization Performance. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 344–353.

- Gupta, D. (2022, June 23). *What Is a Learning Organization? +Benefits, Core Principles (2023)*. Whatfix.Com.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation Through Design of Work: A Job Characteristics Approach. Organizational Behavior and Human Performance*. (2nd ed., Vol. 16).
- Handoko. (2020). *Manajemen*. BPFE.
- Hartono, P. (2022). Pembelajaran Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Batang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 87–99.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192.
- Herdianti, H., Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, S., & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan: Literature Review. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower* (2nd ed., Vol. 22). Personnel Administration.
- Ir. Syofian Siregar, M. M. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=IjTMDwAAQBAJ>
- Ishak, B. H. A., & Mansor Mahaliza. (2019). Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Harian Negeri Perak. *E-Academia Journal*, 8(1), 77–92.
- Ismail, A. , et al. (2022). *Career Development and Job Satisfaction: Impact on Employee Outcomes*.
- Jemsittiparsert, K., Petchchedchoo, P., Kumsuprom, S., & Panmanee, P. (2021). The impact of the workload on the job satisfaction: Does the job stress matter? *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1–13.
- Khoirunnisa, Andriana, I., Farla, W., & Karimudin, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang.

Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(3), 1664–1675.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4369>

- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, Chandra, T., & Mujtahid, I. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Muaro Bungo; The Effect Of Work Environment, Organizational Culture And Workload on Job Satisfaction and Employees Performance of BPJS Health Branch Muaro Bungo. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 25(1), 95. <https://doi.org/10.31845/jwk.v25i1.724>
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 115–134.
- Lin, C.-Y., Huang, C.-K., Li, H.-X., Chang, T.-W., & Hsu, Y.-C. (2022). Will They Stay or Leave? Interplay of Organizational Learning Culture and Workplace Mindfulness on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, 51(1), 24–47. <https://doi.org/10.1177/0091026021991581>
- Mariana, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, Serta Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Di Area Jakarta Kota). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 1–74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Measurement of Experienced Burnout*. (In J. M. Darlington, Ed.; Stress and Anxiety, Vol. 7). Halsted Press.
- McGill, M. E., Slocum, J. W., & Lei, D. (1992). Management practices in learning organizations. *Organizational Dynamics*, 21(1), 5–17. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(92\)90082-X](https://doi.org/10.1016/0090-2616(92)90082-X)
- Meher, J. R., & Mishra, R. K. (2022). Examining the role of knowledge sharing on employee performance with a mediating effect of organizational learning. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(2), 205–223. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2020-0056>
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2020). Teleworking and workload balance on job satisfaction: Indonesian public sector workers during Covid-19 pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 1–10.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi

- Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Nurkumalasari, F. T. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kepuasan dan Keinginan Keluar Karyawan Pada PT Holcim Indonesia Tbk. Cabang Surabaya*. Stie Mahardika.
- Oksuz, M., Tosyali, H., & Tosyali, F. (2023). The link between supervisor support, servicing efficacy and job satisfaction among frontline hotel employees: an investigation in Turkey. *Personnel Review*, 52(7), 1773–1790.
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 152–165.
- Putra, B. N. K., & Vipraprastha, T. (2022). Komitmen Organisasi, Beban Kerja, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada Karyawan LPD Kecamatan Kerambitan Tabanan. *Journal of Business & Applied Management*, 15(1), 11–18.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=UKy1jgEACAAJ>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. CA: Jossey-Bass.
- Senge, P. (1990). Peter Senge and the learning organization. *Dimension*, 14.
- Serrat, O. (2017). Building a Learning Organization. In *Knowledge Solutions* (pp. 57–67). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_11
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194.

- Solihatun, S., Retnowati, R., & Laihad, G. H. (2023). Increasing Commitment To Organization Through Strengthening Learning Organization, Serving Leadership, Personality, And Job Satisfaction. *Journal of Social Research*, 2(10), 3511–3533. <http://ijsr.internationaljournalallabs.com/index.php/ijsr>
- Srimarut, T., & Mekhum, W. (2020). The Influence of Workload and Co-Worker Attitude on Job Satisfaction among Employees of Pharmaceutical Industry in Bangkok, Thailand: The Mediating Role of Training. *Academic Journal*, 11(2).
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Sunarta. (2021). Membangun Organisasi Pembelajar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(2), 62–76.
- Supriadi, D. Y. Nur. M. CRA. C., Asmarany, D. A. Indah. S. Psi. M. S., Rini, A. Sapta. M., Ekowati, D. Dhiana. M., Sunimah, Tariana, I. Wa. A., Anwar, Ali, Dr. I. H., Khasanah, & Fudsyi, D. M. I. (2023). *Konsep Dasar Manajemen Organisasi* (I. P. Kusuma, Ed.). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Syafira, S. M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Pengadilan Agama Cibadak)*. 1–202.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Tumbel, T. M., Liando, D. M., & Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Learning Organization terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Minyak Goreng di Kota Bitung). *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(2), 24–35.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Walters, J. P. (2020). *Workplace Wellness: How to Manage Work Stress and Emotional Labor*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. (2020). Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *LINK*, 16(1), 23–30. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>

Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>