

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Pegawai Tidak Tetap BNI
Kantor Cabang Palembang**



**TESIS OLEH:
MUHAMMAD IHZA MAHENDRA
01012622327001
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap BNI Kantor Cabang Palembang)

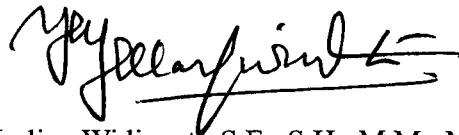
Disusun oleh:

Nama : Muhammad Ihza Mahendra
NIM : 01012622327001
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

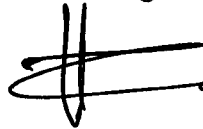
Dosen Pembimbing
Pembimbing I



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

Tanggal : 19 Oktober 2024 NIP. 196703141993032001

Pembimbing II



M. Yusuf, S.E, M.Si., Ph.D

Tanggal : 19 Oktober 2024 NIP. 197801182005011002

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap BNI Kantor Cabang Palembang)

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Ihza Mahendra
NIM : 01012622327001
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji pada ujian komprehensif pada tanggal 18 November 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.



Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 18 November 2024

Ketua,

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota

M. Yusuf, S.E, M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Anggota

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

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muhammad Ihza Mahendra
NIM : 01012622327001
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul:
Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap Bni Kantor Cabang Palembang)

Pembimbing:

Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
Anggota : M. Yusuf, S.E, M.Si., Ph.D
Penguji : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kearjanaan.

Palembang, 18 November 2024

Pembuat Pernyataan



Muhammad Ihza Mahendra
01012622327001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan allah hingga ia kembali”

-HR Tirmidzi-

Tesis ini kupersembahkan untuk:

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Orang Tuaku Tercinta**
- **Kakak dan adikku**
- **Teman-temanku**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur ke hadapan tuhan yang Maha Esa, penulis memanjatkan Puji Syukur atas rahamat dan karunia-nya telah merhamati kesehatan dan keberkahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap Bni Kantor Cabang Palembang)”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen pada program studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di BNI (Bank Negara Indonesia) kantor cabang Palembang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai tidak tetap BNI Kantor Cabang Palembang tahun 2024 sebanyak 108 orang pegawai, pada semua cabang utama dan kantor cabang pembantu.

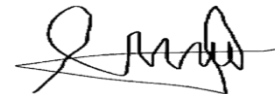
Dengan analisis data melalui uji validitas data, uji realibilitas, lalu dilakukan metode transformasi data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas selanjutan dilakukan analisis regresi linear berganda dengan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) dan terakhir dilakukan uji F dan Uji T. Hasil dari uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid, hasil uji realibilitas untuk semua variabel dinyatakan reliabel, uji normalitas mendapatkan angka $N = 108$ dengan $\text{Asymp.Sig (2-tailed)} = 0,20$, uji multikolinearitas serta heteroskedastisitas untuk variabel beban kerja dan lingkungan kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja, diharapkan dapat memberikan waktu dengan jam kerja yang sesuai bagi karyawan serta pemberian beban kerja yang dapat dilakukan pembagian secara merata untuk masing-masing jobdesk yang telah ada sesuai dengan kapasitas dan insentif yang diberikan.

Lingkungan kerja, diharapkan pihak manajemen perusahaan terutama atasan pada masing-masing kantor cabang untuk lebih peka terhadap hubungan yang terjalin antar sesama karyawan. Didapatkan juga hasil pada uji F dengan nilai signifikansi $000 < 0,05$ sehingga maka dapat dikatakan bahwa model regresi linear yang diperoleh layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Penulis menyadari bahwa banyak sekali kekurangan-kekurangan dalam penyusunan dan penyajian tesis ini. Penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak disengaja. Penulis berharap semoga penelitian yang dilakukan dapat berguna bagi berbagai pihak.

Palembang, 14 November 2024

Penulis,



Muhammad Ihza Mahendra

01012622327001

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis secara khusus berkeinginan untuk menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini. Penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral ataupun material. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

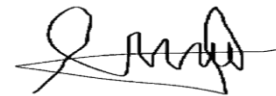
1. Ibu Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D sebagai Dosen Pembimbing 1 dan sebagai Koordinator Program Studi Magister Manajemen, yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis ini.
2. Bapak M. Yusuf, S.E, M.Si., Ph.D sebagai Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M sebagai Dosen Penguji tesis dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan kritik dan saran atas kekurangan yang ada pada tesis ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membekali saya selama masa perkuliahan saya di Fakultas Ekonomi.
5. Kedua orang tuaku tercinta, Ayah Alm. Eduar Safei dan Ibu Dahlia yang telah melahirkan, membesarkan, merawat, mendidik, menjaga, dan memotivasi dengan memberikan semangat dan memberikan doa yang tiada henti hingga saat ini serta kasih sayang yang tak tergantikan, sehingga penulis dapat meraih gelar Magister Manajemen.
6. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. sebagai Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
9. Seluruh sahabatku yang telah memberikan bantuan, motivasi, dukungan, kritik dan saran selama masa perkuliahan yang ditempuh oleh penulis.
10. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu selama masa perkuliahan dan penyusunan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga tesis ini dapat berguna dan dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Palembang, 18 November 2024

Penulis,



Muhammad Ihza Mahendra

01012622327001

ABSTRAK

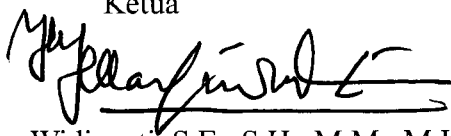
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap BNI Kantor Cabang Palembang)

Oleh:
Muhammad Ihza Mahendra

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai tidak tetap BNI kantor cabang Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tidak tetap pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Palembang tahun 2024 sebanyak 108 orang pegawai. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tidak tetap pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang. Dengan analisis data melalui uji validitas data, uji realibilitas, lalu dilakukan metode transformasi data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda dengan koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) dan terakhir dilakukan uji F dan Uji T. Didapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja, diharapkan dapat memberikan waktu dengan jam kerja yang sesuai bagi karyawan serta pemberian beban kerja yang dapat dilakukan pembagian secara merata untuk masing-masing jobdesk yang telah ada sesuai dengan kapasitas dan insentif yang diberikan. Lingkungan kerja, diharapkan pihak manajemen perusahaan terutama atasan pada masing-masing kantor cabang untuk lebih peka terhadap hubungan yang terjalin antar sesama karyawan.

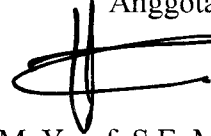
Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

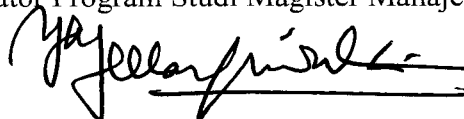
Anggota



M. Yusuf, S.E, M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

ABSTRACT

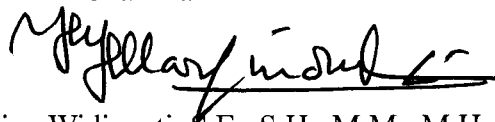
THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Study on Non-Permanent Employees of BNI Branch Office Palembang)

By:
Muhammad Ihza Mahendra

This study aims to determine the effect of workload and work environment on organizational commitment in non-permanent employees of BNI Palembang branch office. The population used in this study were all non-permanent employees at PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Palembang Branch Office in 2024 totaling 108 employees. The number of respondents in this study were all non-permanent employees at PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Branch Office. With data analysis through data validity test, reliability test, then data transformation method, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, then multiple linear regression analysis was carried out with correlation coefficient (r) and determination coefficient (R^2) and finally F test and T test were carried out. The results showed that workload had a negative and significant effect on organizational commitment and the work environment had a positive and significant effect on organizational commitment. Workload, expected to provide time with appropriate working hours for employees and workload that can be divided evenly for each existing jobdesk according to the capacity and incentives provided. Work environment, expected to be more sensitive to the relationships between employees.

Keyword: Workload, Work Environment, Organizational Commitment

Chairman



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

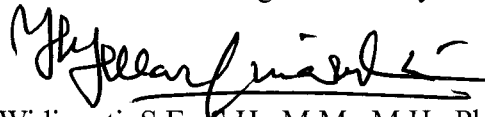
Member



M. Yusuf, S.E, M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Known by,

Coordinator of the Master of Management Study Program



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

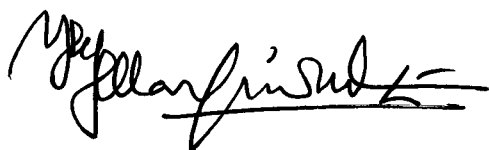
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris mahasiswa:

Nama : Muhammad Ihza Mahendra
NIM : 01012622327001
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap Bni Kantor Cabang Palembang

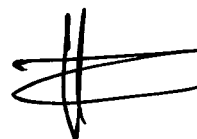
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk di tempatkan di lembar Abstrak.

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota



M. Yusuf, S.E, M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

RIWAYAT HIDUP SINGKAT

- Nama lengkap
(dengan gelar S1) : Muhammad Ihza Mahendra, S.Pt.
- Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 23 Mei 2001
- Agama : Islam
- Warga Negara : Indonesia
- Alamat : Jl. Lubuk Bakung Lr Kartini No.58 Rt.06 Rw.09
Kelurahan Siring Agung Kecamatan Ilir Barat I Kota
Palembang
- No. HP/ WA : 081274742614
- Nama Orang Tua
1. Ayah : Eduar Safei, S.Pd., M.Si (Almarhum)
 2. Ibu : Dahlia
- Riwayat Pendidikan
1. SD : SD Negeri 27 Palembang
 2. SMP : MTs N 2 Palembang
 3. SLTA : SMA N 2 Palembang
 4. Strata 1 : Institut Pertanian Bogor
- Riwayat Pekerjaan : PT. Bank Negara Indonesia, Tbk

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP SINGKAT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1. Manfaat Praktis.....	12
1.4.2. Manfaat Teoritis	12
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Beban Kerja.....	13
2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja.....	13
2.1.1.2. Dimensi Beban Kerja	25
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	25
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25

2.1.2.2.	Dimensi Lingkungan Kerja	26
2.1.3.	Komitmen Organisasi	29
2.1.3.1.	Pengertian Komitmen Organisasi	29
2.1.3.2.	Dimensi Komitmen Organisasi	29
2.1.3.3.	Dampak Komitmen Kerja	31
2.1.3.4.	Pengelolaan Komitmen Kerja	31
2.2.	Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	32
2.2.1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi ..	32
2.2.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	33
2.3.	Penelitian Terdahulu	33
2.4.	Kerangka Konseptual Pemikiran	44
2.5.	Hipotesis Penelitian	46
BAB III	METODE PENELITIAN	47
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	47
3.2.	Rancangan Penelitian	47
3.3.	Jenis dan Sumber Data	47
3.3.1.	Jenis Data	47
3.3.2.	Sumber Data	48
3.4.	Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.4.1.	Populasi Penelitian	48
3.4.2.	Sampel Penelitian	49
3.5.	Metode Pengumpulan Data	50
3.6.	Uji Instrumen Penelitian	50
3.6.1.	Uji Validitas	50
3.6.2.	Uji Reliabilitas	51
3.7.	Analisis Data Penelitian	52
3.7.1.	Metode Transformasi Data	52
3.8.	Uji Asumsi Klasik	53
3.8.1.	Uji Normalitas	53
3.8.2.	Uji Multikolinearitas	53

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	54
3.9. Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.10. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)	55
3.11. Uji Hipotesis.....	56
3.11.1. Uji F.....	56
3.11.2. Uji t.....	56
3.12. Definisi Operasional Variabel.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.1. Tentang PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk.....	58
4.1.2. Visi, Misi dan Nilai-nilai PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk.....	60
4.1.3 Struktur Organisasi PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Palembang	61
4.2. Gambaran Profil Responden Penelitian	62
4.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	64
4.3.1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1)	64
4.3.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	65
4.3.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi (Y)	67
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	69
4.4.1. Hasil Uji Validitas	69
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	70
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
4.5.1. Hasil Uji Normalitas.....	71
4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas.....	74
4.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	74
4.6. Hasil Analisis Penelitian	75
4.6.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75

4.6.2. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.7. Hasil Uji Hipotesis	77
4.7.1. Hasil Uji F	77
4.7.2. Hasil Uji t	77
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	78
4.8.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Palembang	78
4.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Palembang	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran	82
5.3. Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Target Kinerja Perorng dari tahun 2021 - 2023	6
Tabel 1.2	Data lembur Pegawai Tidak Tetap PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Palembang Periode Januari – April 2024.....	7
Tabel 1.3	Data pegawai tidak tetap yang memutus hubungan kerja PT BNI Kantor Cabang Palembang 2022 – Mei 2024	8
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Daftar Kantor Cabang Palembang PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Tahun 2024.....	49
Tabel 3.2	Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	55
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	57
Tabel 4.1	Gambaran Profil Responden Penelitian	62
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Beban Kerja (X2)	64
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Lingkungan Kerja (X2)	66
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Komitmen Organisasi (Y)	67
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)	76
Tabel 4.11	Hasil Uji F	77
Tabel 4.12	Hasil Uji t	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Data Kinerja Pegawai Tidak Tetap BNI Kantor Cabang Palembang Periode 2022 – April 2024.....	5
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Palembang	61
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	71
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	72
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	92
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	93
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	99
Lampiran 5. Hasil Analisis.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau bisnis. Bahwa dalam kondisi globalisasi, kualitas manusia di perusahaan selalu menjadi bahan persaingan. Perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang dengan baik harus menata sumber daya manusianya secara intelektual, spiritual, kreatif, moral dan bertanggung jawab. Kualitas personal sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia tersebut dan kinerja perusahaan secara umum, maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan (Siahaya, 2023).

Sumber Daya Manusia pada konsep bisnis merupakan orang yang bekerja terhadap suatu organisasi yang biasa disebut sebagai karyawan. Setiap perusahaan harus memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus memperhatikan bahwa karyawan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia, karena SDM mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas personel perusahaan maka semakin baik pula daya saing perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain (Amanda, 2019).

Komitmen organisasi menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan (Suwardi, 2021). Komitmen organisasional adalah kekuatan yang bersifat relative dan individu dalam mendefinisikan keterlibatan dirinya dalam bersifat relative dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerima nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2019).

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk salah satu perusahaan dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada sektor jasa keuangan perbankan, dan bentuk usaha BNI merupakan Perseroan Terbatas. BNI merupakan bank yang berfokus pada segmen business banking serta Consumer Retail dengan menawarkan layanan produk jasa perbankan kepada nasabah dari semua kalangan. Sebagai anggota dari perusahaan BUMN, BNI cabang Palembang senantiasa menerapkan dan mewajibkan para pegawai termasuk pegawai tidak tetap untuk melaksanakan Prinsip 46 dalam kegiatan maupun perilaku kerja sehari-hari.

Pegawai Tidak Tetap BNI cabang Palembang ialah sumber daya manusia pada perusahaan yang memiliki potensial untuk diteliti mengenai komitmen

organisasinya karena terdapat batasan antara pegawai tidak tetap yang masih ingin melanjutkan karir di bank bni hingga mencapai target pribadi yang lebih panjang ketika menjadi pegawai tetap namun pada keseharian aktivitasnya masih ada pegawai tidak tetap yang enggan berkomitmen untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan selepas perjanjian maupun kontrak kerja kontemporer berakhir yang disebabkan adanya beban kerja yang dilaksanakan.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja (Hart & Staveland, 2011). Positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kenapa lingkungan mereka (Robbins, 2016). Ketika karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula, namun hal tersebut akan sulit tercapai apabila beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi yang dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik karyawan.

Beban kerja pegawai pada BNI Cabang Palembang terdapat suatu kondisi tertentu seperti pada akhir bulan maupun akhir tahun, beban kerja yang diemban para pegawai cenderung lebih berat untuk mencapai sebuah target organisasi, sehingga membutuhkan komitmen organisasi yang baik agar para pegawai tetap berada pada perusahaan dan berupaya menuntaskan segala bentuk tugas serta tanggung jawab yang diterima. pada saat beban kerja tinggi, terkadang muncul keluhan akan kelelahan pegawai dalam kondisi yang cukup berat untuk bertahan

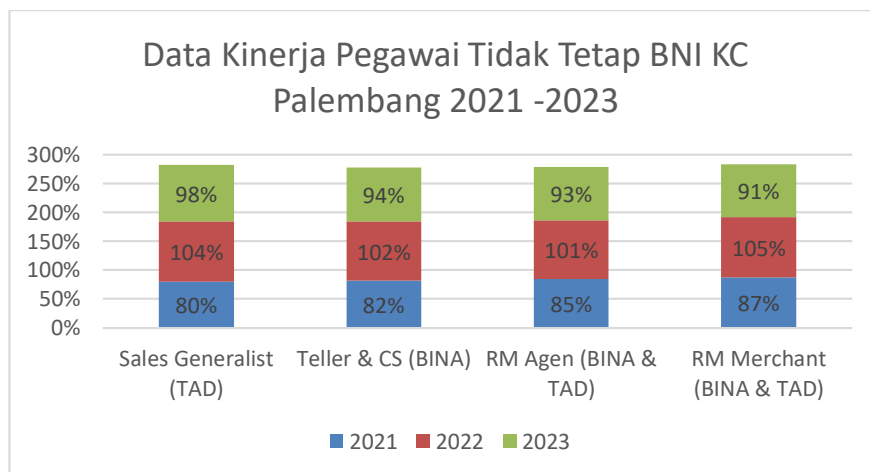
dalam sebuah organisasi tetapi bertahan dengan kondisi beban yang cenderung dianggap tidak sesuai dengan kapasitas kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz & Schultz, 2017). Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan (Herlambang, 2022).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Norawati et al., 2021).

Fenomena yang terjadi pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Palembang, dimana lingkungan kerja mempunyai peranan penting

dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pegawai terutama pada pegawai tidak tetap di lingkungan BNI kantor cabang Palembang, dimana saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka diharapkan dengan kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga hal ini bisa menjadi beban bagi pegawai, selain kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai dan tuntutan pekerjaan dari pimpinan hal ini bisa meningkatkan stress bagi pegawai terutama pada pegawai tidak tetap karena beban pekerjaan yang mereka jalankan. Sehingga hal ini dapat memunculkan rendahnya komitmen organisasi karena ketidaksesuaian antara lingkungan kerja dan beban kerja. Menurut data kinerja pencapaian pegawai tidak tetap BNI cabang Palembang meliputi BINA BNI dan Tenaga Ahli Daya (TAD) BNI yang diberikan oleh Kantor Wilayah 03 Palembang Menunjukkan penurunan selama 2 Tahun Terakhir yang meliputi tim Sales Generalist, Teller, Customer Service, RM Merchant, RM Agen yang disajikan pada tabel berikut ;



Sumber : Data Internal PT Bank Negara Indonesia, diolah 2024

Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai Tidak Tetap BNI Kantor Cabang Palembang Periode 2022 – April 2024

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Kinerja tertinggi pada karyawan maksimal terjadi pada tahun 2022 dengan melampaui target 100% di masing masing bagian, dan terjadinya penurunan pada tahun 2023 dampak dari peningkatan target serta adanya perubahan alur bisnis di segenap kantor cabang BNI di seluruh indonesia sehingga membutuhkan waktu untuk penyesuaian hingga mengakibatkan penambahan jam kerja dalam penyesuaian tersebut. Kinerja pegawai tahun 2023 menurun signifikan diangka tertinggi 98% oleh Unit Sales Generalist dan Terendah sebesar 91% oleh RM Merchant. di tahun 2021 karena masih dalam keadaan pandemi sehingga keterbatasan untuk melakukan penjualan sehingga pencapaian kinerja hanya di angka 80-87% dari setiap bagian unit pegawai tidak tetap kantor cabang Palembang.

Dalam pencapaian kinerja juga dilandasi dengan Target pencapaian sehingga dapat memperoleh persentase kinerja, pada masing-masing unit pegawai tidak tetap Kantor Cabang Palembang dengan rincian sebagai berikut ;

Tabel 1.1 Data Target Kinerja Perorang dari tahun 2021 - 2023

Unit	Realisasi Dana (RD) dan New CIF (NC)					
	2021		2022		2023	
	RD (juta)	NC	RD (juta)	NC	RD (juta)	NC
Sales Generalist (TAD)	200	40	350	60	500	80
Teller dan Customer Service (BINA)	150	20	250	30	300	45
RM Agen (TAD dan BINA)	500	55	600	70	650	85
RM Merchant (TAD dan BINA)	450	45	550	60	590	75

Sumber : Data Internal PT Bank Negara Indonesia KC Palembang, diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menandakan terjadinya peningkatan target realisasi dana dan new cif pada setiap unit BINA dan TAD yang ada di BNI dengan peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada unit sales generalist dan peningkatan target terendah pada unit teller dan cs. Pencapaian target tersebut berpengaruh langsung terhadap penilaian individu dan unit.

Dalam mencapai target tersebut sehingga kebanyakan pegawai tidak tetap melakukan tambahan jam kerja untuk melakukan penjualan ke beberapa tempat dan juga melakukan mapping tempat, strategi dan mengatur jadwal schedule penawaran ke masing-masing tempat usaha maupun perusahaan. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengurangi beban kerja yang diterima karyawan. Akibat dari kelebihan beban kerja maka karyawan sering bekerja dengan jam kerja lembur atau jam kerja lebih. Diperoleh juga hasil data jam lembur Pegawai tidak tetap BNI meliputi BINA dan Tenaga Ahli Daya (TAD) sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data lembur Pegawai Tidak Tetap PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Palembang Periode Januari – April 2024

Keterangan	Januari	Februari	Maret	April
Jumlah Rata- Rata hari lembur per bulan	8	15	15	12
Rata – Rata Jumlah Pegawai Tidak tetap lembur per hari	78	82	98	81
Rata – Rata jam kerja	10.25	10.36	11.20	10.10
Rata-Rata Kelebihan Jam Kerja	2.04	2.89	3.01	2.08

Sumber: Unit BLH PT Bank Negara Indonesia KC Palembang, diolah 2024

Meningkatnya target sehingga mengharuskan kepada para pegawai tidak tetap BNI KC Palembang melakukan lembur kerja dengan bulan tertinggi terjadi pada bulan Maret 2024 karena pada bulan tersebut sedang adanya pencatatan pencapaian Quartal I dengan rata-rata kelebihan jam kerja 3.01 dengan total pegawai

tidak tetap yang melakukan lembur sebanyak 98 Orang dengan rata-rata lembur 15 hari. Pada tahun 2022 hingga 2024 juga terdapat penurunan jumlah Pegawai tidak tetap kantor Palembang dari BINA BNI dan Juga Tenaga Ahli Daya (TAD) yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Data pegawai tidak tetap yang memutus hubungan kerja PT BNI Kantor Cabang Palembang 2022 – Mei 2024

Jenis Pegawai Tidak Tetap	2022	2023	2024
BINA BNI	92 Orang	86 Orang	61 Orang
TAD	89 Orang	58 Orang	47 Orang

Sumber: Unit BLH PT Bank Negara Indonesia KC Palembang, diolah 2024

Penurunan cukup signifikan terjadi pada tahun 2023 karena beban kerja yang diterima meningkat dengan adanya beberapa target-target baru untuk mengefisienkan bisnis yang ada di BNI Kantor Cabang Palembang sehingga hal tersebut cukup dilakukan pendalaman lebih lanjut untuk mengetahui permasalahan dari Pegawai Tidak Tetap BNI Kantor Cabang Palembang.

Pengambilan fenomena yang terjadi dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai tidak tetap di Bank BNI Palembang dapat mencerminkan dinamika yang kompleks dengan poin fokus analisis:

1) Beban Kerja dan Komitmen Organisasi

- **Beban Kerja Tinggi:** Pegawai tidak tetap yang mengalami beban kerja tinggi cenderung merasa tertekan, yang dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Beban kerja yang berlebihan bisa menimbulkan rasa tidak puas dan kelelahan, yang pada akhirnya mengurangi loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan.

- Keseimbangan Beban Kerja: Sebaliknya, jika beban kerja terdistribusi dengan baik dan sesuai dengan kapasitas pegawai, ini dapat meningkatkan perasaan penghargaan dan tanggung jawab mereka, yang berpotensi meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

2) Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi

- Lingkungan Kerja yang Mendukung: Lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan baik dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, serta kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini berpotensi meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, meskipun mereka berstatus sebagai pegawai tidak tetap.
- Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung: Lingkungan kerja yang penuh tekanan, tidak adanya dukungan dari rekan kerja atau atasan, serta kondisi kerja yang tidak nyaman, dapat memperburuk kondisi mental dan emosional pegawai. Ini dapat menyebabkan penurunan komitmen terhadap organisasi.

3) Status Pegawai Tidak Tetap dan Pengaruhnya pada Komitmen

- Ketidakpastian Kerja: Pegawai tidak tetap sering menghadapi ketidakpastian terkait masa depan mereka di perusahaan. Ketidakpastian ini bisa menurunkan komitmen mereka terhadap organisasi, karena mereka mungkin merasa kurang terikat secara emosional atau profesional.
- Kesempatan untuk Menjadi Pegawai Tetap: Jika ada prospek atau peluang untuk menjadi pegawai tetap, pegawai tidak tetap mungkin lebih

termotivasi untuk menunjukkan komitmen yang tinggi dengan harapan mendapatkan posisi yang lebih stabil di masa depan.

4) Hubungan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen

- Interaksi antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja: Beban kerja yang tinggi bisa jadi lebih dapat diterima jika didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memperparah dampak negatif dari beban kerja yang berat, mempercepat penurunan komitmen pegawai.
- Manajemen Beban dan Lingkungan Kerja: Untuk menjaga komitmen organisasi yang tinggi, penting bagi manajemen untuk mengelola beban kerja secara bijak dan memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kesejahteraan pegawai.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi diantaranya yang dilakukan oleh Onyemah (2024); Siahaya (2023); Carolina (2022); Tayfur Ekmekci (2021); Hana, L., Badia, P., Agustina, H., Marlina, W. (2020); Kanchanapa (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian dari Bakhreisyi (2024) dan Dewantara (2023) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Costa (2022) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Cheng (2023); Rohail (2022); Apriliana (2021);

Ramadhan (2020); Vanaki (2019); Grødal (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Rumoning (2023); Cancerita (2022); Widjaya (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada pegawai tidak tetap BNI kantor cabang Palembang) serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (*research gap*).

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen beban kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada pegawai tidak tetap BNI kantor cabang Palembang). Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Tidak Tetap BNI Kantor Cabang Palembang)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada pegawai tidak tetap BNI kantor cabang Palembang)?

- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada pegawai tidak tetap BNI kantor cabang Palembang)?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut:

- 1) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada pegawai tidak tetap BNI kantor cabang Palembang).
- 2) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada pegawai tidak tetap BNI kantor cabang Palembang).

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran serta masukan kepada perusahaan pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis sehingga dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pembaca, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur ataupun penelitian tentang komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, M., & Chudoba, K. M. (2022). Overworked and Isolated? Predicting The Effect of Work Family Conflict, Autonomy and Workload on Organizational Commitment. *Proceedings of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Amanda, D. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Unit Universitas Jember. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Apriliansa, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan, Vol. 2 (3)*.
- Arifin, M. Z. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Bakhreysi, Z. (2024). The Influence of Workload and Personality on Organizational Commitment. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU), Vol. 11*.
- Bettawinda, D. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Journal of Business and Economics (JBE), Vol. 7 (2), 149–155*.
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. *Human Resource Management Review, 22(2), 59-66*
- Cancerita, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Pendidikan Kebon Baru. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Carolina, A. (2022). The Influence of Workload, Work Discipline and Work Environment on Organizational Commitment. *Scientium Management Review, Vol. 1(3), 247–264*.
- Cheng, N. P. (2023). Relationship Between Work Environment and Organizational Commitment Among Private School Teachers in Klang Valley. *International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences*.
- Costa, J. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Atambua). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Dewantara, D. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Grødal, K. (2019). Affective Organizational Commitment Among Nursing Home Employees: A Longitudinal Study on The Influence of A Health-Promoting and Work Environment. *Nursing Journal*, Vol. 6 (4).
- Hana, L., Badia, P., Agustina, H., & Marlina, W. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Semen Baturaja Tbk. *AMAR (Andalas Management Review)*, Vol. 4 (2), 32–45. <https://doi.org/10.25077/amar.4.2.32-45.2020>.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harry, G. (2014). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Hart, S. ., & Staveland, L. . (2011). Development of NASA-TLX (Task Load Index). *Result of Empirical and Theoretical Reasearch*.
- Herlambang, S. P. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Pointegrita*, Vol. 6 (1).
- Husin, N., & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium Journal*, Vol. 10(ISSN 2684-9313), 69 – 78.
- Ie, M. (2022). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities*.
- Jawaad, M. (2019). The Influence of Work Environment on Organizational Commitment: Investigating The Mediation of Job Satisfaction in The Private Sector of The Emerging Market. *Journal of Sustainability*, Vol. 13.
- Joo, H. S., & Jun, W. H. (2019). Influence of Nurses' Work Environment on Organizational Commitment of Nurses in Long Term Care Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17, 538–550.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*. 6 (1).
- Kanchanapa, S. (2019). The Influence of Workload and Job Burnout on Organizational Commitment of Employee of Thatland Post Co. Ltd Sakon Nakhon Post Office Thailand. *International Academic Multidisciplinary Research Conference in Vienna*.
- Khakim, A. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Bagian Produksi PT Surya Plastindo Gresik. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*.

- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Kursudjono, A. J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Personel Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur). *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen, Vol. 11*.
- Lingard, H. (2019). Work Environment Determinants of Organizational Commitment Among Women in The Australian Construction industry. *Construction Management and Economics, Vol. 22*.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *Jurnal Menara, Vol. 14*(ISSN 1693-2617).
- Onyemah, T. N. (2024). Enhancing Teaching Productivity Among University Staffers: The Influence of Organizational Commitment and Workload. *Journal of General Education and Humanities, Vol. 3 (1)*, 37–46.
- Putra, A. R. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Edunomika, Vol. 6(1)*.
- Ramadhan, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PT Protindo, Gelora Bung Karno, Jakarta Selatan). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.
- Robbins. (2016). *Management* (Edisi 12). Pearson Education Limited.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (1st ed.). Erlangga.
- Rohail, R. (2022). Effects of Work Environment on Nurses Organizational Commitment in Public Hospitals Lahore, Pakistan. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences, ISSN 2413-4929*.
- Rumoning, M. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 6 (2)*.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*.
- Schultz, D. P., & Schultz. (2017). *Theories of Personality*. Cengage Learning.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). *John Wiley & Sons*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shoaib, A. (2023). Impact of Work Environment on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations. *Research Journal of Recent Sciences, Vol. 2 (5)*(ISSN 2277-2502).

- Siahaya, A. C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka . Agora.
- Suwardi, J. U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Setda Kabupaten Pati),. *Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 5*, 75–86.
- Tarwaka , PGDip.Sc., M.Erg..(2018).Standardised Nordic questionnaires for the Analysis of Musculoskeletal Symtoms. Findland : Institute Occupational Health, Departement of Physiology.
- Tayfur Ekmekci, O. (2021). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on The Relationships Among Workload, Work–Family Interference and Commitment Organization: A Study on Nurses. *Journal of Nursing Research, Vol. 29*.
- Vanaki, Z. (2019). Organizational Commitment, Work Environment and Work Satisfaction Among Iranian. *Journal of Advanced Nursing, Vol. 11*.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media
- Widjaya, O. H. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.
- Wigunardi, T., & Waruwu, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 1 (3)*, 16–29.
- Zanabazar, A. (2022). Relationships Between Workload, Job Burnout and Organizational Commitment. *SHS Web Conf, Vol. 132*.