

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT NESTLE KOTADENPASAR

Sapta Rini Widyawati¹, Putu Agus EkaRismawan², Ni Made Niti Apsari³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: saptarini1304@unmas.ac.id

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. sebab kepuasan kerja karyawan akan sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh Beban Kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah kuisisioner, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar, Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar

**Kata Kunci : Beban kerja, Kompensasi , Dukungan Organisasional
PT Nestle Kota Denpasar**

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset terpenting di sebuah perusahaan. Peranan sumber daya manusia untuk Perusahaan bukan hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu kepuasan karyawan adalah hal yang harus mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang sudah ada perlu dibina dan di kelola supaya mereka merasa puas dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat berkontribusi untuk kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan. Persaingan sumber daya manusia pada era globalisasi sudah semakin ketat maka oleh karena itu sumber daya manusia diharuskan untuk selalu mengembangkan potensinya secara maksimal dan lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan dan juga direncanakan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan diminta harus mengetahui bagaimana cara mengendalikan sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

Menurut Siagian (2010:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Sedangkan menurut Badriyah (2015:229) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. PT. Nestle Indonesia merupakan produsen makanan terkemuka di dunia yang memasok lebih dari 10 juta produk makanan ke pasaran setiap tahunnya. "Good Food, Good Life"

merupakan slogan Nestlé yang menggambarkan komitmen Nestlé sebagai produsen makanan yang peduli akan kesehatan umat manusia dengan menghasilkan makanan yang sehat, bermutu, aman, berkualitas, bergizi, dan menyenangkan untuk dikonsumsi demi mewujudkan kehidupan yang lebih baik. Fenomena yang menyangkut pada kepuasan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya penurunan pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Teori dua faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori hygiene-motivation. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1959), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivation serta membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Teori ini menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja karyawan dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sedangkan faktor-faktor intrinsik antara lain prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Teori dua faktor dibagikan menjadi dua, yaitu:

1. *Hygiene Factors* *Hygiene factors* (faktor kesehatan)
2. *Motivation Factors*

1. Beban Kerja Menurut Vanchapo (2020:1) Mengatakan Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:269) Mengatakan Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

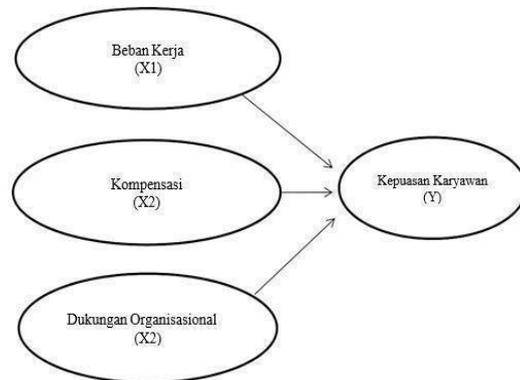
3. Dukungan Organisasional

Menurut Kambu, dkk. (2012) Mengatakan konsep dukungan organisasional menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya.

4. Kepuasan Karyawan

Menurut Robbins (2003:78) Mengatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dengan bentuk pertanyaan. Adapun model penelitian ini yaitu: Hipotesis dalam penelitian adalah:

- H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H3: Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Kedonganan Kec. Kuta, Kab. Badung. Alasan dilakukan penelitian ini adalah adanya fenomena terkait dengan kepuasan karyawan, beban kerja, kompensasi, dan dukungan organisasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nestle Indonesia Kota Denpasar sebanyak 40 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan

tahapan pengujian uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi dan uji t. Adapun rumus analisis linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 BK + \beta_2 K + \beta_3 DO +$$

Keterangan:

Y = Kepuasan karyawan

α = Konstanta

BK = Beban kerja

K = Kompensasi

DO = Dukungan Organisasional =

Koefisien regresi

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas instrumen ditunjukkan pada Tabel berikut

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Beban Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,566	Valid
		X _{1.2}	0,918	Valid
		X _{1.3}	0,605	Valid
		X _{1.4}	0,872	Valid
		X _{1.5}	0,630	Valid
2	Kompensasi (X ₂)	X _{2.1}	0,740	Valid
		X _{2.2}	0,793	Valid
		X _{2.3}	0,841	Valid
		X _{2.4}	0,784	Valid
		X _{2.5}	0,652	Valid
3	Dukungan Organisasional (X ₃)	X _{3.1}	0,747	Valid
		X _{3.2}	0,810	Valid
		X _{3.3}	0,815	Valid
		X _{3.4}	0,834	Valid
4	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,523	Valid
		Y _{1.2}	0,769	Valid
		Y _{1.3}	0,700	Valid
		Y _{1.4}	0,586	Valid
		Y _{1.5}	0,687	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan 62 indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel berikut

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cut Point	Keterangan
1.	Beban Kerja (X ₁)	0,773	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi (X ₂)	0,813	0,60	Reliabel
3.	Dukungan Organisasional (X ₃)	0,814	0,60	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,640	0,60	Reliabel

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. pengujian normalitas dilakukan dengan uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2021). Hasil uji normalitas data disajikan pada Tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,82630912
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	0,062
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

4. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila VIF < 10 dan *tolerance value* > 0,10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel berikut ini:

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0,982	1,018	Bebas gejala multikolinearitas
Kompensasi	0,918	1,089	Bebas gejala multikolinearitas
Dukungan Organisasional	0,919	1,088	Bebas gejala multikolinearitas

5. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2021). Model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel berikut ini:

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,393	Bebas gejala heteroskedastisitas
Kompensasi	0,815	Bebas gejala heteroskedastisitas
Dukungan Organisasional	0,755	Bebas gejala heteroskedastisitas

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar SPSS version 26.0 for Window. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,215	0,983			6,321	0,000
Beban Kerja	-0,097	0,029	0,164		-3,362	0,002
Kompensasi	0,367	0,034	0,537		10,653	0,000
Dukungan Organisasional	0,518	0,040	0,646		12,830	0,000

b. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar. Adapun hasil dari pengujian analisis

korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,957 ^a	0,916		0,909

7. Ujit

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar disajikan pada Tabel berikut.

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,215	0,983			6,321	0,000
Beban Kerja	-0,097	0,029	0,164		-3,362	0,002
Kompensasi	0,367	0,034	0,537		10,653	0,000
Dukungan Organisasional	0,518	0,040	0,646		12,830	0,000

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar diperoleh diperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar -0,097 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar diperoleh nilai koefisien Regresi positif sebesar 0,367 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar, sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar diperoleh nilai koefisien 79 regresi positif sebesar 0,518 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar, sehingga hipotesis ketiga diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar. Semakin meningkat beban kerja yang ada pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun, sebaliknya jika beban kerja rendah maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar. Semakin baik kompensasi yang ada di PT Nestle Indonesia Kota Denpasar maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika kompensasi rendah maka kepuasan kerja akan menurun.
3. Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar. Semakin baik dukungan organisasional yang ada di PT Nestle Indonesia Kota Denpasar maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika

dukungan organisasional rendah maka kepuasan kerja akan menurun

Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional. bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata tertinggi pada variabel beban kerja yaitu pernyataan "saya mampu mencapai hasil kerja sesuai kuantitas yang telah ditetapkan", maka disarankan kepada pimpinan PT Nestle Indonesia Kota Denpasar memberikan bimbingan kepada karyawan agar mampu mencapai hasil kerja sesuai kuantitas yang telah ditetapkan agar beban kerja yang dirasakan tidak memberatkan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel kompensasi yaitu pada pernyataan "besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan", maka disarankan kepada pimpinan PT Nestle Indonesia Kota Denpasar memberikan karyawan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan kemudian memberikan kompensasi berupa tunjangan pension sesuai dengan masa kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar.

3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel dukungan organisasional yaitu pernyataan “atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan”, maka disarankan kepada pimpinan PT Nestle Indonesia Kota Denpasar yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan, kemudian pimpinan sedapat mungkin memberikan dukungan kepada karyawan dalam bentuk pelatihan kerja untuk mengembangkan potensi diri karyawan serta memberikan penghargaan sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Nestle Indonesia Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:

ZanafaPublishing.

Arika. 2011. *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.

Azwar, S. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.

Bilgin. N dan Demirer. H. 2012. The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 5 (1):h: 470-473.

Davis and Newstrom. 1985. *Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition*, Singapore; Mc Graw Hill Book Company.

Fitriani, L. K., & Yusiana, N. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan,

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H, T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hariyanto, E., Purnomo, R., & Bawono, I.R. 2011. *Desain Pelatihan*,

Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor dan Self-Efficacy sebagai Faktor Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(2), 1-10.

Haryono. S. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen*. AMOS, LISREL, PLSPS, Luxima Metro Media.

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Son

Ihwana, F. M., Isharijadi, I., & Wijaya, A. L. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Perawat Magang Pada Rumah Sakit

Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, Vol. 5, No. 1, 12-20

- Indriati, I. H. 2021. Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. In *Forum Ekonomi*, Vol.23, No. 3, pp.491-501.
- Irawati, Rusda dan Dini Arimbi. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, 1-7
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal*. Vol.05 No.01, 11-22.
- Kambu, A., dkk. 2012. Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10 (2): 262–272.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kurniawan. 2017. *Pendidikan Kepribadian dan Pembinaan Mental Spiritual Melalui Ilmu Beladiri Pencak Silat*. [Online]. Diakses dari <http://eprints.stainkudus.ac.id/1113/>.
- Larasati, T. 2015. Kualitas hidup pasien diabetes melitus tipe 2 di RS Abdul Moeloek Propvinsi Lampung. *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan Universitas Lampung*, 2(2): 17-20.
- Linda, M. R. 2014. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, *Volume 2*, No. 4, 10-15.
- Lukito Handy, L. 2019. Pengaruh beban kerja, Lingkungan Kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.sinarmas distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal ekonomi manajemen akuntansi*. Vol. 25 (45), 12-19.
- Manik, R. 2021. Dampak Psikologis Mahasiswa STK St. Yakobus Merauke pada Pembelajaran Daring Mata Kuliah Psikologi Perkembangan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Jumpa*, IX(1), 60–68.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Michael L., 2010. *Clinical Chemistry: Techniques, Principles, Correlations*. United State: Wolter Kluwer Health.
- Monika, S. 2018. Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Sereal Untuk*, 51(1), 15-21.
- Muhammad. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Berorientasi Praktis*. Madura: LP3M "Paramadani".
- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Doctoral dissertation*. Udayana University.
- Prihantini, Y., Mansur, M., & ABS, M. K. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan

- PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 1-6.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. 2016. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2), 1120.
- Reva et al. 2017. The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3 Hal. 3528- 3537.
- Robbins, Stephen. P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Rosyiana, Iffah. 2019. *Innovative Behavior At Work*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Rubiarty, N. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.
- Saputra, Putu Enda Wira dan I Wayan Gede Supartha. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional. *EJurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 12, 7134-7153.
- Seidy, M., & Roring, F. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 1-9.
- Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Sutikno, M. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa. Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Suwindari, Nila. 2015. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual dengan Pelatihan sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Bank XXX Cabang Ponorogo). Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Triyani, A. 2020. *Pengungkapan Informasi Environmental, Social, and Governance*. 21(2), 72–83.
- Ucar, D, & Otken, A. B. 2016. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role Of Organization Based Self-Esteem. *Economics and Administrative Sciences Journal*, 25(2), 85- 105.
- Vanchapo, S. Kep., M. Mk. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240

- Anggriawan, D. B., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, SELF EFFICACY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG DENPASAR. *VALUES*, 3(2), 527-539.
- Damayanti, N. K. D. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BADUNG. *VALUES*, 3(1), 219-227.
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, 2(3).
- Diputra, I. K. C., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAPELLA UBUD RESORT GIANYAR. *EMAS*, 3(4), 124-135.
- Handayani, N. N. P., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL PAG DENPASAR. *EMAS*, 3(3), 243-260.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Prayoga, I. G. B. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). PENGARUH PENGENDALIAN KONFLIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PREBEKEL DESA SOBANGAN-MENGWI-BADUNG. *VALUES*, 2(2).
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *VALUES*, 2(3).
- Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., & Widyawati, S. R. (2020). Strategi Keunggulan Bersaing Dengan Analisis SWOT Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Bean Sprouts Di Masa Pandemi Covid 19 Di Bali. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati 2020*.
- Sanjaya, I. K. G. A., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG DENPASAR. *EMAS*, 3(7), 120-137.

- Septiarini, N. P. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL CASA DASA BOUTIQUE LEGIAN KUTA, BADUNG, BALI. *VALUES*, 2(1), 166-176.
- Umiarti, E. M., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA KRIDA MANDIRI (MKM) JIMBARAN–BADUNG. *EMAS*, 3(1), 127-142.
- Widyawati, S. R. (2018). Pengaruh Insentif Finansial Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 13(2).
- Widyawati, S. R. (2018). Pengaruh pemberian kuliah dan pelatihan kewirausahaan terhadap minat wirausaha mahasiswa UNMAS Denpasar.
- Widyawati, S. R., & Kusumawardhany, P. A. (2020, February). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Jaga Karya, Denpasar. In *Forum Manajemen* (Vol. 18, No. 1, pp. 13-24).
- Wilajatmika, I. G. N. P., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). PENGARUH DIKLAT DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD. PUSKESMAS III DINAS KESEHATAN KECAMATAN DENPASAR SELATAN. *EMAS*, 2(4), 114-122.
- Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KESARI HAVEN VILLA DENPASAR. *EMAS*, 3(2), 119-134.