

PENGARUH DAMPAK BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMA ASIA SATYA

Rodiyah Hafsyah¹⁾, Gracia Amanda Mutiara Sitompul²⁾, Indi Rani³⁾,
Muhammad Reza⁴⁾, Ikhah Malikah⁵⁾
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Correspondence		
Email: rodiyahhafsyah1@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 27 Januari 2024	Accepted: 7 Februari 2024	Published: 8 Februari 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Asia Satya. Fenomena ini penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi produktivitas individu dalam lingkungan kerja tertentu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prima Asia Satya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur, tingkat komitmen organisasi, dan kualitas lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa manajemen beban kerja, peningkatan komitmen organisasi, dan perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Prima Asia Satya.

Kata kunci: beban kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

Latar Belakang

Dalam setiap perusahaan, SDM (Sumber Daya Manusia) memegang peranan besar sebagai penggerak kegiatan perusahaan. Sebanyak karyawan di departemen Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Kegiatan usaha perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat terlaksana berkat kehadiran karyawan. Dengan memperhatikan keuntungan dan pengembangan karyawan sebagai sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja bisnis.

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang diterima seseorang dan mencakup produk/barang atau jasa yang juga digunakan untuk menilai individu atau organisasi terkait untuk mencerminkan pengetahuan karyawan terhadap uraian tugas (Fauzi, 2020). beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan yang dapat menimbulkan dampak mental dan fisik serta berujung pada penurunan produktivitas (Haryono, 2009). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan tekanan. Optimalisasi kinerja pegawai memerlukan perhatian terhadap lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik juga membantu mengurangi beban kerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaannya cenderung memiliki sikap kerja yang peduli dan bertanggung jawab serta loyal terhadap perusahaannya. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, bekerja keras, dan memberikan kontribusi yang berarti. Mereka merasa terhubung dengan nilai dan tujuan perusahaan.

Di PT Prima Asia Satya, Ada beberapa fenomena yang terjadi di kalangan karyawan. Di Prima Asia Satya, kami menghadapi beban kerja yang berlebihan antara lain: Misalnya saja terdapat tugas yang belum terselesaikan dan sulit diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan bahkan dapat menghambat pencapaian standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Tingkat tanggung jawab yang rendah dapat mengurangi komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi dan berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Jika kinerja karyawan menurun secara signifikan, maka karyawan dapat kehilangan semangat dalam bekerja, kepercayaan karyawan terhadap nilai dan tujuan perusahaan dapat menurun, dan akibatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat menurun.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Asia Satya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Asia Satya?
3. Apakah lingkungan kerja fisik, seperti kebisingan, getaran, dan suhu, berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di PT. Prima Asia Satya?
4. Apakah beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Asia Satya?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Asia Satya
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Asia Satya
- 3) Untuk mengetahui pengaruh dampak Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Asia Satya
- 4) Untuk mengetahui Pengaruh Dampak Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Asia Satya

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoris

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berfikir penulis serta memberikan wawasan yang lebih luas dalam mengetahui pengaruh dampak beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

b. Manfaat Bagi PT. Prima Asia Satya

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dalam perusahaan yang dapat dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

c. Manfaat Bagi Universitas

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Tinjauan Pustaka

1. Teori Kinerja

a. Pengertian kinerja

Puspitasari (2011) memberikan pengertian kinerja guru sebagai hasil kerja dari seorang guru dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai pendidik meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Sedangkan Pujiyanti dkk. (2013) memberikan pengertian kinerja guru sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, yaitu menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas serta mencapai tujuan pendidikan nasional.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila dikaitkan dengan guru, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Djeremi et al. (2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
2. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
3. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
4. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik

2. Teori Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditawarkan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk dibuat. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diemban oleh suatu jabatan / satuan organisasi dan merupakan hasil dari standar volume dan waktu pekerjaan. Selain itu, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu pekerjaan / badan organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dan waktu, berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009. Dengan tidak membahayakan diri sendiri maupun masyarakat sekitarnya, setiap pekerja harus bekerja dengan aman, sehingga perlu dilakukan upaya penyesuaian kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh hasil kerja yang optimal.

b. Fakto-Faktor yang mempengaruhi Beban kerja

Menurut (Gibson, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1) Tekanan waktu

Pada umumnya dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun tekanan waktu juga dapat menjadi kelebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang menjadi berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Banyaknya waktu untuk melakukan pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress kerja di lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama jika pasangan suami istri sama-sama bekerja. Waktu kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Ada 3 jenis jadwal kerja, yaitu : shift malam, shift panjang, dan jadwal kerja fleksibel. Dari ketiga jenis jadwal kerja, shift panjang dan shift malam dapat mempengaruhi kesehatan tubuh seseorang

3) Role ambiguity and role conflict Ambiguitas peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi beban kerja seseorang. Hal ini bisa mengancam atau menantang.**4) Kebisingan**

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam kinerjanya. Pekerjaan yang memiliki kondisi kerja yang sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan, yang dapat mengganggu fokus dan pedoman otomatis sehingga dapat dipastikan peningkatan beban kerja.

5) Information overload

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) Temperature extremes atau heat overload

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7) Repetitive action

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan tindakan berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan mengabdikan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerjaan perakitan yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur 20 yang sama setiap waktu atau yang memiliki gerakan maju, menyebabkan kebosanan, perasaan monoton yang dapat menghasilkan perhatian dan berpotensi berbahaya jika staf gagal bertindak dengan tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomis dalam desain tempat kerja.

8) Tanggung jawab

Sebagai jenis tanggung jawab, itu bisa menjadi beban kerja sebagian orang. Berbagai jenis tanggung jawab memiliki peran yang berbeda sebagai pemicu stress.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebagai bentuk refleksi dari sikap karyawan, kedekatan emosional dan bentuk perhatian karyawan terhadap organisasinya untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi Luthans (2012),

Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Priansa (2018 : 245) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni:

- 1) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- 2) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
- 3) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- 4) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- 5) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

4. Teori Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Wursanto (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001:21) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh

3. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat di lakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat

METODE PENELITIAN**1. Populasi dan Sampel**

- Populasi : Populasi dalam penelitian ini adalah salah satu karyawan yang bekerja di PT. Prima Asia satya
- Sampel : Sampel penelitian ini terdiri dari sejumlah karyawan yang dipilih dari tingkatan jabatan di perusahaan tersebut.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah :

- metode wawancara : pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi ataupun suatu ide dengan cara tanya jawab. Melalui pertemuan tersebut, ide atau informasi dapat dijadikan sebuah kesimpulan atau makna dalam topik yang dibahas
- Observasi : Observasi merupakan kegiatan terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami sebuah fenomena yang terjadi.

3. Teknik Analisi Data

Analisi Wacana : Meneliti atau menganalisis Bahasa yang digunakan secara ilmiah, baik dalam bentuk tulisan maupun lisan. Wacana lisan berupa ujaran baik dalam bentuk teks lisan yang diucapkan.

Menganalisis data kualitatif untuk menemukan tema umum yang muncul dalam data. Dari data wawancara dan observasi dengan menggunakan Teknik analisis wacana.

Hasil dari Analisis menunjukan:

Setelah wawancara dan observasi langsung terhadap salah satu karyawan PT. Prima Asia satya. Informa tersebut menjawab diantaranya:

1. apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satya Prima Asia?

Jawaban yang di peroleh: Informan mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menimbulkan efek berupa kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala.

2. apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Prima Asia Satya?

Jawaban yang diperoleh: Sebagian besar informan menjawab bahwa inisiatif organisasi mempunyai dampak positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Apakah lingkungan fisik kerja seperti kebisingan, getaran, suhu dll mempengaruhi produktivitas kerja PT?Prima Asia Satya?

Jawaban yang diperoleh: Informan mengatakan, ``Iya mempengaruhi konsentrasi karyawan

4. Apakah beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima asia satya?

Jawaban yang diperoleh: ya, berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bisa mempengaruhi produktivitas kerja, mengakibatkan penurunan produksi.” Menurut hasil wawancara yang penulis lakukan dan dipadukan dengan pendapat para ahli, prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Asia Satya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) beban kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Prima Asia Satya
- 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Prima Asia Satya
- 3) lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Prima Asia Satya

- 4) beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja Karyawan PT Prima Asia Satya

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Prima Asia Satya dapat diberikan saran sebagai berikut:

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Prima Asia Satya, penting untuk memperhatikan beban kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga perlu untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan keterampilan karyawan. Komitmen organisasi yang kuat dari manajemen dapat meningkatkan motivasi karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan. lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan menyenangkan juga berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Kardinah Indrianna Meutia, c. h. (2019). Pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan . Jurnal riset manajemen dan bisnis, 4(1):119-126.
- Kartika Dwi Arisanti, a. s. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang nganjuk. JIMEK, 2(1):110-118.
- Adi Kristanto Hartono, D. R. (2021). Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19. Jurnal manajemen bisnis, 18(1):16-21.
- Prasanti, D. (2018). Penggunaan media komunikasi bagi remaja perempuan dalam pencarian informasi kesehatan. Jurnal lontar, 6(1):13-21.
- Sembiring, R. (2021). Pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di satuan polisi pamong praja kota binjai. Jurnal AKAMAMI (Akuntansi, Manajemen, ekonomi), 2(1):132-140.
- Yasmin Ashila Rheznadhiya, r. r. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor cabang utama bekasi. IKRATH-EKONOMIKA, 6(3):212-220.