

Implementasi Kelelahan dan Beban Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi

Mappamiring Mappamiring

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya
mappamiring.p@stiem-bongaya.ac.id

Zulfikry Sukarno

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya
fikry.sukarno@stiem-bongaya.ac.id

Abstract

Human resources are one of the resources owned by the company that can be used to achieve goals. Human resources are different from other resources because humans have thoughts and feelings that can be distinguished from other components. Thus, the background of this research problem is whether work fatigue or workload is more dominant in affecting the organizational commitment of fire fighting employees in Makassar City. The purpose of this study was to find out whether both affect the organizational commitment of firefighters. Primary data were collected from Makassar City Fire Department employees, who were then used as respondents using the slovin formula after calculation, so the researchers adjusted 67 respondents. The assumptions of normality, multicollinearity, and heteroscedasticity have been used to test the results of primary data collected through questionnaire distribution. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistical analysis. All hypotheses are acceptable because the results show that workload and work burnout, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on organizational commitment. With an adjustable square value of R of 0.040, we can find that the work fatigue variable affects 4% of the employee organizational commitment variable, and the workload variable affects 71.3% of other variables not described in this study.

Keywords : *Work fatigue, workload, organizational commitment*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi kaitannya dengan karyawan merupakan factor penggerak utama dari segala aktivitas organisasi (Danaramurti, 2019). Sumber daya manusia petugas kebakaran Kota Makassar memegang peranan penting dalam pengabdian kepada masyarakat, khususnya dalam pemadaman dan penganggulangan kebakaran. Untuk itu petugas pemadam kebakaran harus menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Pemadam kebakaran menghadapi banyak tantangan dan risiko dalam pekerjaan mereka. Salah satu gangguan bagi petugas pemadam kebakaran saat bekerja di lapangan adalah kelelahan dalam bekerja, karena peristiwa

kebakaran merupakan terjadinya nyala api yang tidak diharapkan masyarakat (Tanjung & Rachmalia, 2019).

Menurut teori organisasi yang dikembangkan oleh Henry Fayol (1841-1925) bahwa bagaimana organisasi menjalankan fungsinya dan bagaimana mereka mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang-orang yang bekerjasama didalamnya ataupun masyarakat dilingkup kerja mereka. Kepentingan organisasi harus dijaga sebagai kepentingan yang tertinggi. Sedangkan menurut Max Weber (1947) teori organisasi merupakan pembagian kerja yang jelas sesuai dengan kemampuan teknis karyawannya karena dalam suatu organisasi terdapat kerangka hubungan terstruktur yang didalamnya terdapat wewenang, dan tanggung jawab serta pembagian kerja menjalankan sesuatu fungsi tertentu (Sitepu, 2011). Tujuan organisasi dapat terwujud apabila organisasi memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia berbeda dengan sumberdaya lainnya karena manusia memiliki pikiran dan perasaan yang dapat membedakan dengan aspek lainnya (Dewantara, 2019).

Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi yang diberikan oleh karyawan karena prestasi merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan apakah sesuai atau tidak dengan harapan perusahaan (Tanjung, 2015). Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang menunjuk pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang dapat berasal dari lingkungan kerja (Wijaya, Panjaitan, & Palit, 2015).

Komitmen organisasi sangat penting karena mengikat karyawan pada tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Tingkat keterlibatan yang tinggi membantu karyawan melakukan tugasnya secara efektif, sehingga berkontribusi pada tujuan organisasi dan hasil yang diinginkan (Tanjung & Rachmalia, 2019). Karyawan yang berkomitmen tinggi merupakan aset yang harus dijaga, karena dengan karyawan yang berkomitmen tinggi, maka karyawan tersebut sudah mengerti bagaimana organisasi bekerja sehingga tidak membutuhkan waktu untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang baru (Kurniawan, 2024). Komitmen organisasi berhubungan dengan aspek psikologis individu ketika berada di dalam organisasi. Organisasi dengan karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah akan mengakibatkan karyawan berpindah atau meninggalkan organisasi. Masalah ini dapat

mengganggu efisiensi dalam melakukan tugas pekerjaan karena komitmen organisasi memiliki peranan penting untuk melanjutkan kehidupan perusahaan (Ie et al., 2021).

Dalam teori behavioristik yang dikembangkan oleh Skinner (1904) mengedepankan model hubungan stimulus dan responnya, karena apa yang diberikan oleh organisasi harus dapat diukur dan diamati oleh sumber daya manusianya, Organisasi harus memperhatikan keahlian dan kompetensi sumber daya manusia, karena keduanya diperlukan untuk memperkuat komitmen organisasi, untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efektif (Asfar et al., 2019). Terdapat berbagai faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi karyawan dan salah satunya adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja ini berhubungan dengan penurunan aktivitas fisik, perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas dalam bekerja. Sedangkan kelelahan kerja tidak dapat ditentukan tetapi dapat dirasakan sehingga penentuan derajat kelelahan kerja dapat diketahui secara subyektif berdasarkan pengalaman tenaga kerja. (Patrisia, 2018). Kelelahan kerja merupakan salah satu sumber masalah bagi karyawan. Kelelahan dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja yang akan berpeluang menimbulkan karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Basalamah et al., 2022).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Rachmalia (2019) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kelelahan dan beban kerja terhadap komitmen organisasi petugas pemadam kebakaran di Kabupaten Aceh Tengah. . Tapi terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh (Minja, 2021) bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional kerja karyawan Mercure hotel padang. Adanya keseimbangan antar kerja fisik dapat membuat pekerja nyaman, aman, dan tidak mengalami beban kerja yang berlebihan. Beban kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah komitmen organisasional. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sejauh mana ia mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Dewantara, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan kondisi yang sesuai baik dari segi beban kerja agar karyawan selalu memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan.

Berbagai macam penelitian yang berkaitan dengan kelelahan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi sudah banyak dilakukan. Beberapa penelitian mengenai kelelahan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi masih menunjukkan perbedaan hasil penelitian. Seperti hasil penelitian Wangsa & Edalmen (2022) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada 50 guru SD dan SMP sekolah X. Begitu juga penelitian

yang dilakukan oleh Aditia & Nasution (2020) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kelelahan kerja terhadap 204 auditor pada kantor akuntan publik, sehingga dapat dikatakan masih adanya inkonsistensi pada penelitian tersebut dan menjadi daya tarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Fenomena terkait kelelahan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi dirasakan pada salah satu dinas pemadam kebakaran yang berada pada Kota Makassar yang beralamat di jalan Dr. Ratulangi No.11 Kecamatan Mamajang Kota Makassar tidak merata dalam hal program kerja akibat kurangnya sumber daya manusia yang ada, kurangnya jumlah sumber daya manusia mengakibatkan seorang pegawai harus mengerjakan sebuah job description yang kurang sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai SDM pemadam kebakaran Kota Makassar bahwa sebagian pegawai merasakan kelelahan fisik dan kebingungan dalam bekerja akibat adanya ambiguitas peran dan pekerjaan dimana hal tersebut merupakan efek dari sebuah beban dan kelelahan kerja.

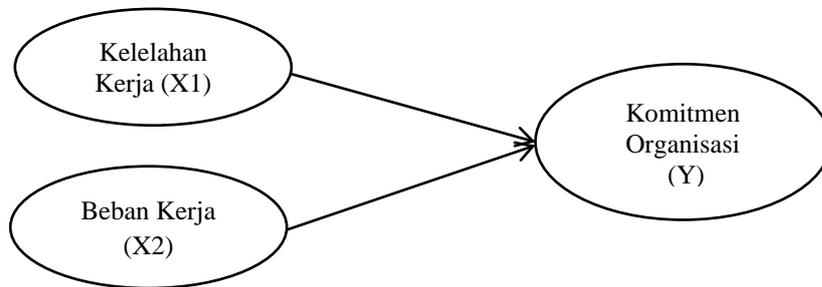
Tabel Jumlah Pegawai Damkar yang Mengundurkan Diri

Tahun	Mengundurkan diri
2018	6 orang
2019	8 orang
2020	8 orang
2021	3 orang

sumber : Bagian Kepegawaian (2022)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya ada pegawai yang mengundurkan diri, jumlah pegawai yang mengundurkan diri dari tahun 2018 sampai dengan 2021 ada sebanyak 25 pegawai. Berdasarkan hal tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pemadam kebakaran dengan judul “Implementasi Beban dan Kelelahan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.”

Setelah melakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah maka, selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis, yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka konseptual dan model penelitian ditampilkan pada gambar berikut :



Gambar Kerangka Konseptual

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan eksploratori yaitu pendekatan kuantitatif melalui survey kepada 67 pegawai Dinas Kebakaran Kota Makassar yang ditentukan sebagai subjek penelitian melalui penyebaran kuesioner melalui metode sampling dengan menggunakan rumus slovin (Ghozali, 2018). Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban dan kelelahan kerja terhadap komitmen organisasi, dengan formulasi :

$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dimana $Y =$ Komitmen Organisasi, $X_1 =$ Beban kerja, $X_2 =$ Kelelahan kerja, $a =$ konstanta dan $B =$ koefisien regresi.

Untuk penelitian ini digunakan uji instrument seperti uji validitas dan uji realibilitas. Untuk menguji asumsi klasik data maka digunakan uji Normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Untuk membuktikan hipotesis penelitian diukur menggunakan koefisien determinasi, uji parisal (uji t), dengan menggunakan program software SPSS v.25.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar terhadap 67 pegawai pemadam kebakaran yang terdiri dari 40 pria dan 27 wanita yang dijadikan responden, berdasarkan identitas responden maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis kelamin pria yang bertugas dilapangan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas untuk variabel Kelelahan kerja untuk masing-masing indikator skornya menunjukkan hasil yang signifikan sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel hasil uji validitas variabel kelelahan kerja

Item pernyataan	r hitung	Keterangan
1. Pelemahan kegiatan	0,770	Valid
2. Pelemahan motivasi	0,827	Valid
3. Kelelahan fisik	0,875	Valid
4. Kelelahan emosional	0,872	Valid

Uji validitas untuk variabel Beban Kerja untuk masing-masing indikator skornya menunjukkan hasil yang signifikan sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel hasil uji validitas variabel beban kerja

Item pernyataan	r hitung	Keterangan
1. Kondisi pekerjaan	0,742	Valid
2. Target yang harus dicapai	0,810	Valid
3. Standar pekerjaan	0,774	Valid

Uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi untuk masing-masing indikator skornya menunjukkan hasil yang signifikan sehingga dapat dikatakan valid.

Tabel hasil uji validitas variabel komitmen organisasi

Item pernyataan	r hitung	Keterangan
1. Kesetiaan	0,682	Valid
2. Komitmen efektif	0,784	Valid
3. Komitmen normatif	0,575	Valid

Sedangkan **Reliabilitas** untuk variabel Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan presetasi karyawan ditunjukkan pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kelelahan Kerja (X1)	0,758	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,814	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,826	Reliabel

Dari tabel tersebut diatas maka dapat dikatakan masing-masing variabel dimana semua pernyataan variabel adalah Reliabel.

Uji Normalitas.

Untuk mendeteksi normalitas data maka dilakukan uji Kolmogrov-Smirnov Test, sesuai tabel dibawah ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62276447
	Absolute	.077
Most Extreme Differences	Positive	.052
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed) kolmogrov-SmirnovTest* semua variabel sebesar 0,200 nilai ini lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas penting dilakukan agar dapat diketahui ada atau tidaknya korelasi antara variable bebas dalam model regresi.

Tabel Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kelelahan Kerja	.968	1.033
Beban Kerja	.968	1.033

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa: Nilai Tolerance variable Kelelahan kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) yakni sebesar 0,968 lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi diantara variabel bebas (terjadi Multikolonieritas). Nilai *VIF* variable kelelahan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) yakni sebesar 1,033 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance. Dan hasilnya tidak terdapat Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan melalui uji Glejser yaitu nilai Sig. > 0.05. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.900	1.770		5.592	0.000
Kelelahan Kerja	0.117	0.082	0.178	1.421	0.160
Beban Kerja	0.054	0.108	0.063	0.501	0.618

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
 sumber : data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Kelelahan Kerja (X1) sebesar 0,160 lebih besar dari 0.05 dan variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,618 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kelelahan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sehingga data dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan **Uji Parsial (uji-t)** regresi linier berganda sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.028	.079		.353	.727
1 Kelalahan Kerja	.123	.083	.185	1.490	.141
Beban Kerja	.048	.109	.055	.443	.660

a. Dependent Variable: *komitmen organisasi*

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,028 + 0,123X_1 + 0,048X_2 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 9.900. Artinya jika nilai Kelelahan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai nol (0) maka komitmen organisasi sebesar 0.028.

Hasil regresi berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Kelelahan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas tidak diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Hasil tersebut dapat dilihat dari tabel di atas, menunjukkan nilai t hitung X₁ (Kelelahan Kerja) yaitu 1,490 < t tabel (1,996) dan nilai sig. 0.141 > 0,05 artinya terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi

(Y) sedangkan nilai $t_{hitung} X^2$ Beban Kerja yaitu $.443 < t_{tabel} (1,996)$ dan nilai $sig. 0,660 > 0.05$ artinya ada tidak ada pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Hasil **Koefisien Determinasi (R^2)** mengukur seberapa jauh kemampuan variabel Kelelahan Kerja dan Beban Kerja menerangkan variabel Komitmen Organisasi, sesuai tabel koefisien determinasi dibawah ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.678	.02622

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari hasil tampilan output SPSS model summary besarnya adjusted R^2 adalah 0,729 Hal ini berarti 72,9% variabel Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Kelelahan Kerja dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil koefisien regresi dari penelitian ini bahwa Kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada kolom t sebesar 1,421 nilai t hitung kurang dari t tabel yaitu 1,996 maka H_0 diterima H_a ditolak, sedangkan nilai $sig. 0,160 > 0.05$, berarti hasil menyatakan bahwa Kelelahan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis pertama ditolak. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi Kelelahan Kerja yang dialami pegawai pemadam kebakaran, maka semakin rendah komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Matantu et. al (2016) yang menyatakan bahwa Keselamatan kerja, evaluasi kerja dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.

b. Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisa data untuk pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil koefisien regresi dari penelitian ini bahwa Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, pada kolom t

sebesar 0,501 nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu 1,996 maka H_0 diterima H_a ditolak, sedangkan nilai sig. 0,618 > 0,05, berarti hasil menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi. Berarti Hipotesis kedua juga ditolak. Hal ini mengartikan bahwa semakin berat beban kerja yang dialami pegawai pemadam kebakaran Kota Makassar, maka semakin rendah Komitmen Organisasi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Setiap Pegawai yang berbeda merespons beban kerja yang sama dengan cara yang berbeda, bahwa beban kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Banyak faktor lain yang lebih berperan dalam menentukan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasinya karena dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek tersebut, bukan hanya berfokus pada pengelolaan beban kerja

Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aditia & Nasution (2020); Wangsa & Edalman (2022) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi. Tapi berbeda dengan hasil penelitian Reinaldo et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit MK.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah di uraikan diatas, maka kesimpulan penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh Nilai t_{hitung} sebesar 1,421 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,421 < 1,996$. Dan nilai signifikansi $0.160 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa Kelalahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh Nilai t_{hitung} sebesar 0,501 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,501 < 1,996$. Dan nilai signifikansi $0.618 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, D., & Nasution, D. (2020). *Jurnal Kelelahan Terhadap Komitmen*. 4, 550–556.
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention |

- Ardiyanti | Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11–20. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm/article/view/2190/pdf>
- Asfar, A. M. I. T., Asfar, A. M. I. A., & Halamury, M. F. (2019). Teori Behaviorisme (Theory of Behaviorism). *Researchgate, February*, 0–32. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34507.44324>
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Cookson, M. D., & Stirik, P. M. R. (2019). *Tinjauan pustaka Beban kerja. 2010*, 12–42.
- Danaramurti, I. G. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. 180–191.
- Dewantara, D. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6132>
- Firmansyah, D., Andiani, N. Y., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). Dampak Dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional Dan Diversity Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Upk Dbm Lengkong Sukabumi). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 14–24. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.227>
- Gaol, M. J. L., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis faktor risiko kelelahan kerja pada karyawan risk factors analysis for fatigue in production departement employees of PT. arwana anugerah keramik. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. <https://ejournal.fkm.unsri.ac.id/index.php/jikm/article/view/246>
- Gayatri, E. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15, 1–10. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/view/15597%0Ahttps://ejournal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/download/15597/4830>
- Ie, M., Kevin, A. A., & Wangsa, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan. *Serina*, 799–810.
- Juniati, F. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt Sinar Sosro Kpb Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 148–156.
- Minja, N. widiyanti. (2021). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi pada Karyawan Hotel Mercure Kota

Padang. *Universitas Negeri Padang*, 4(1), 88–100.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Kurniawan, T. A., & Nugroho, S. H. (2024). Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Efek Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pelayaran. *Rekayasa*, 17(1), 152-165.
- Pambudi, W. R. (2019). Ubungan Antara Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv Seken Yogyakarta. *Skripsi*, 2001, 19.
- Patrisia, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 142–149. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4538>
- Reinaldo, T., Ruswanti, E., & Kusumapradja, R. (2020). *Apakah Beban Kerja Mempengaruhi Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Perawat ?* 3(1).
- Santi, M. W. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kesempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Sitepu, Y. S. (2011). Paradigma dalam Teori Organisasi dan Implikasinya pada Komunikasi Organisasi. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 1(2), 83-91
- Sitohang, Y. N., Yamtana, & Amalina, R. (2019). *Manfaat Jus Nenas (Ananas Comossus (L) Merr) Untuk Menurunkan Kelelahan Kerja.* 1–235. <http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/930/>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *Kebaruan Dan Kode Etik Penelitian*, 1(3), 95–108.
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>