

KINERJA KARYAWAN YANG DIDASARKAN PADA BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT. INDAH PERMAI DEPO DENPASAR

Tiksnayana Vipraprastha^{1*}, Bagus Nyoman Kusuma Putra¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

*Corresponding author: tiksnayana@unmas.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether workload, incentives, and organizational citizenship behavior (OCB) have an impact on the performance of PT. Beautiful Permai Depot Denpasar. Samples were collected using the saturated sampling technique with the slovin formula, amounting to 67 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis. The results showed that: (a) there is a significant and negative effect between workload and employee performance with a coefficient value of -0.878 and a significance value of 0.383, (b) there is a significant and positive effect between fatigue and employee performance with a coefficient value of 3.605 and a significance value of 0.001, and (c) there is a significant and positive influence between the behavior of organizational members (ocb) and employee performance with a coefficient value of 5.842 and a significance value of 0.000.

Keywords: *workload, compensation, organizational citizenship behavior, employee performance*

PENDAHULUAN

Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusianya (Ilmi, 2018). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua

potensi SDM (Sumber Daya Manusia) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Locke, 1968). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan

perusahaan (Hasibuan, 2017:47). PT. Indah Permai merupakan salah satu perusahaan distributor air mineral merek Aqua di Bali. PT. Indah Permai memiliki beberapa cabang yang tersebar di seluruh Bali yang melayani pendistribusian Aqua, salah satunya di daerah Denpasar beralamat di Jl. Cargo 96 Denpasar. Mengingat bidang usaha yang dilakukan oleh PT. Indah Permai Depo Denpasar mencakup pengiriman dan pelayan kepada pelanggan mengenai berbagai macam produk Aqua dalam aneka kemasan tentunya kualitas produk menjadi prioritas utama untuk memberikan yang terbaik kepada pelanggan.

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja Munandar (2014:20). Hal ini memiliki arti bahwa dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepada pekerja juga harus menggunakan keterampilan dalam melakukannya agar pekerja menjadi lebih memiliki beragam keahlian dalam bekerja. Robbins (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Artinya beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses dari seseorang yang dapat mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Permasalahan yang terjadi dimana para karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan yang terus mengalami kenaikan setiap bulannya sehingga dengan bertambahnya beban kepada karyawan dan tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya yang akan

memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Faktor lainnya yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya pemberian kompensasi. Terciptanya kinerja yang baik dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawan agar menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:118). Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam *replacement* terlebih dalam *recruiting* Sedarmayanti (2010: 239). Selain membutuhkan kompensasi finansial seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain. Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu memperlihatkan kemampuan mereka dan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan mendapatkan hasil yang maksimal. Permasalahan yang terjadi dimana karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan karena merasa kurang di hargai hasil pekerjaan yang dilakukan.

Tujuan perusahaan tidak akan terwujud apabila tidak memperhatikan aspek-aspek yang dimiliki sumber daya manusia, alat, mesin, dan faktor lain yang tersedia pada perusahaan. Di dalam perusahaan, perbedaan-perbedaan tersebut selayaknya dapat diorganisir agar mampu menciptakan

sebuah kerjasama team dalam melewati perubahan di era globalisasi saat ini. *Organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi salah satu bukti adanya kerjasama team yang solid didalam sebuah perusahaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku yang menunjukkan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi (MacKenzie, 2002). Faktor yang mempengaruhi perilaku *Organizational citizenship behavior* karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasional, lingkungan kerja dan sifat setiap individu (Alizadeh, 2012). Hal ini berarti *Organizational citizenship behavior* merupakan suatu bagian dari perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat penting dalam pelaksanaan setiap tugas dan kewajiban karyawan selanjutnya akan bermuara pada keberhasilan perusahaan. Permasalahan yang terjadi dimana kurangnya rasa saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana ini disebabkan oleh beban kerja yang di rasa tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja yang berdampak pada perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dengan berbagai jenis kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran dan kriteria. Menurut Mathis (2009) kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memperhatikan beban kerja yang di berikan dan kompensasi yang di berikan kepada karyawannya agar meningkatkan kinerjanya (Putra, 2019). Beban kerja, kompensasi dan *organizational citizenship behavior* merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Kasmir (2016:208) sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Waktu, (4) Kerja sama antar karyawan dan (5) Penekanan biaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunnyoto, 2012:64). Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan

menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja (Koesomowidjojo (2017:33). Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Koesomowidjojo (2017:30) sebagai berikut: (1) Kondisi pekerjaan, (2) Penggunaan waktu kerja, (3) Target yang Harus Dicapai, dan (4) Lingkungan kerja. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Juru (2022), Prasetyaningtyas (2022), dan Kissi (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Manalu (2022) dan Paramitadewi (2017) menemukan hasil bahwa beban kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₁ : Beban kerja memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

Panggabea (2002:181) menyatakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka

(karyawan) kepada perusahaan. Kompensasi yang transparan dan adil dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam menghadapi rintangan maupun untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Simamora (2004:442) sebagai berikut: (1) Upah, (2) Gaji, (3) Insentif, dan (4) Tunjangan. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Arif (2019), Hafied (2017), dan Thaief (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Butarbutar (2022) dan Muchran (2021) menemukan hasil bahwa kompensasi tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

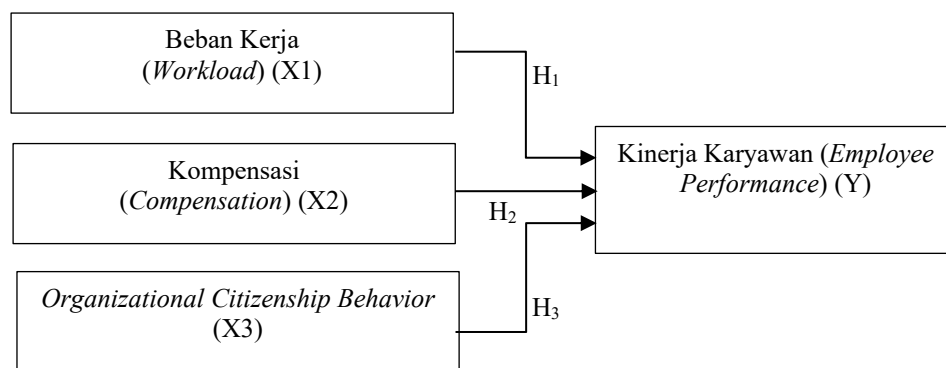
Organizational Citizenship Behavior bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Organ (1990) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini merupakan perilaku inisiatif individu yang tidak

seharusnya menjadi tugas atau *job description* nya tetapi ia lakukan secara sukarela tanpa menuntut imbalan demi membantu terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Indikator yang digunakan untuk mengukur *OCB* dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Organ (2006) sebagai berikut: (1) *Altruisme*, (2) *Conscientiousness*, (3) *Courtesy*, (4) *Civic virtue*, (5) *Sportmanship*. Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Mo (2017), Lestari (2018) dan Singh (2018) menyatakan

organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Sutianingsih (2022) dan Andrew (2015) menemukan hasil bahwa *organizational citizenship behavior* tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₃ : *Organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Permai Depo Denpasar yang jumlahnya 67 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian yaitu teknik sampling jenuh yang berjumlah 67 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun penilaian responden terhadap variabel-variabel operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja, kompensasi, *organizational citizenship behavior*, kinerja

karyawan. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,30$ (Sugiyono,

2017:203). Berdasarkan tabel 1 dibawah, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada diatas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1
 Skor Setiap Indikator Penelitian

Variabel	Simbol	Skor	Keterangan
Beban Kerja	BB1	0,533	Baik
	BB2	0,674	Baik
	BB3	0,730	Baik
	BB4	0,725	Baik
Kompensasi	K1	0,934	Baik
	K2	0,861	Baik
	K3	0,860	Baik
	K4	0,829	Baik
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	OCB1	0,770	Baik
	OCB2	0,751	Baik
	OCB3	0,733	Baik
	OCB4	0,814	Baik
	OCB5	0,751	Baik
Kinerja Karyawan	KK1	0,885	Baik
	KK2	0,918	Baik
	KK3	0,874	Baik
	KK4	0,773	Baik
	KK5	0,811	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan t-statistics, dengan cara memilah untuk melakukan pengujian pengaruh

langsung. Pada bagian berikut dapat diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung.

Tabel 2
 Hasil Uji Hipotesis

	Signifikansi	T-Statistics	Kesimpulan
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,383	-0,878	H1 Ditolak
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,001	3,605	H2 Diterima
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0,000	5,842	H3 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini

dilihat dari nilai signifikansi 0,383 dengan nilai t-statistik -0,878. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juru

(2022), Prasetyaningtyas (2022), dan Kissi (2019). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan berdampak pada semakin rendahnya kinerja karyawan tersebut. Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,001 dengan nilai t-statistik sebesar 3,605. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2019), Hafied (2017), dan Thaief (2015). Hal ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik sebesar 5,842. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mo (2017), Lestari (2018) dan Singh (2018). Hal ini berarti bahwa semakin baik OCB di suatu perusahaan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik juga.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut, yang pertama beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada

beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton, maka dari itu manajemen perusahaan penting untuk menyesuaikan beban kerja yang tepat bagi karyawan di masing-masing unit bagian.

Selanjutnya, yang kedua kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa kompensasi yang tepat, baik kompensasi finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi tepat yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, maka dari itu manajemen perusahaan penting untuk mempertimbangkan kompensasi yang tepat, baik kompensasi finansial maupun non finansial agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya, yang ketiga *Organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa *organizational citizenship behavior* tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku OCB memiliki dampak yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena sikap saling bantu membantu antar karyawan akan berdampak pada minimnya tingkat kesalahan kerja yang dilakukan para karyawan, selain itu sikap saling bantu membantu tersebut juga sebagai bentuk dukungan tim agar selalu termotivasi dalam bekerja, sehingga akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan itu sendiri, maka dari itu manajemen

perusahaan penting untuk menerapkan OCB di dalam perusahaan, dimana itu akan menguntungkan bagi para karyawan, dan menguntungkan juga bagi perusahaan ke depannya.

Saran

Adapun saran yang dapat dilakukan pada peneliti selanjutnya, yaitu teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dan tidak adanya pembagian strata dalam penentuan sampelnya. Penelitian diwaktu yang akan datang diharapkan dapat menggunakan teknik- teknik sampling yang lainnya agar dapat lebih mewakili populasi yang diteliti, seperti menggunakan proporsional random sampling dan yang lainnya. Kedua, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda untuk mendapatkan temuan yang lebih baik lagi, serta menggunakan teknik analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., Nazari, K., & Emami, M. (2012). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* .3(9), 494-505.
- Arif, Muhammad., et al. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019). pp. 263-276.
- Butarbutar, B., & Lenny Christina Nawangsari. (2022). The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance Through Work Motivation (Case Study: Secretariat Of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. Vol 3(4). pp 468-486.
- Hafied, H. (2017). Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able ToImprove Performance Clerk PD Market City Of Makassar. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(3), pp 46-50.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmi, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *BISNIS1*, Vol 6 (2), pp 17-29.
- Juru, Paulus., and Wellem, Imanuel. 2022. The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*. pp. 623-633.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kissi, E. 2019. Ascertaining The Interaction Effects Among Organizational Citizenship Behavior, Work Overload, and Employees Performance in The Ghanaian Construction Industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Koesomowidjojo, Suci R .2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Lestari, Endah Rahayu., dan Nur Ghaby, Kholifatul Fithriyah. 2018. *The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance*. Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri. Vol 7, No2, pp. 116-123.
- Locke, E. A. (1968). *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. Prentice-Hall.
- MacKenzie, Scoot., Podsakoff, Philip., Ahearne, Michael, 2002, "Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance". *Journal of Marketing*. Vol. 62, No. 3, pp. 87.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manalu, Watson AP., Lubis, Yusniar., and Syaifuddin. 2022. Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*. Vol 12 (2), pp. 1960-1970.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muchran, BL. 2021. The Effect Of Financial Compensation On Employee Performance Mediated By Work Satisfaction In Dgt Regional Office Of South Sulawesi, West Sulawesi, And South-East Sulawesi. *Balance: Jurnal Ekonomi*. Vol 17 (1), pp. 1-11.
- Mo, Shenjiang., and Shi, Junqi. (2017). *Linking Ethical Leadership to Employees' Organizational Citizenship Behavior: Testing The Multilevel Mediation Role of organizational Concern*. *Journal of Business Ethics*, Vol. 141 No. 1, pp. 151-162.
- Organ, D. W. 1999. The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In. B. M. Staw & LL. Cummings (Eds.). *Research In Organizational Behavior*,

- Greenwich. CT. JAI. 12: 43-72.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA: Sage Publications, Inc.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *Journal Of Management*, Vol. 6, Nomor 6, Tahun 2017, Hal. 3370-3397.
- Panggabean, Murtiana S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasetyaningtyas, Sekar Wulan., et al. 2022. Impact Of Workload And Responsibility Load On Work Stress And Job Performance On Construction Projects During The Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol 20, No 1, pp. 136-145.
- Putra, D., & Heriyanto. (2019). Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, Vol 7(8), pp 66–75.
- Robbins, S. P., dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*, Edisi 1&2. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Ghazali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singh, Sanjay Kumar., And Sing, Ajai Pratap. 2018. *Interplay Of Organizational Justice, Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior, And Job Satisfaction In The Context Of Circular Economy*. *Journal Emerald Insight Management Decision*. Vol 57, No 4, pp. 937-952.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutianingsih., and Agustina, Selvi Mega. 2022. Organizational Citizenship Behavior, Reward, Punishment to Improve Employee Performance. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBA)*. Vol 6 (2). pp 770-780.
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of

Training, Compensation and
Work Discipline against
Employee Job Performance
(Studies in the Office of PT. PLN

(Persero) Service Area and
Network Malang). *Review of
European Studies*. Vol 7(11), pp
23-33.