

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. (2021). Budaya Organisasi Akhlak Dalam Penerapan Public Relation. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/92107>
- Ahyari, A. (2006). Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi. In *Yogyakarta: BPEE*.
- Akbar, R. F. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Komitmen Organisasional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Madrasah Swasta di Jawa Tengah*. 0–25.
- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013–1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- ANANTA, A. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sucofindo Di Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/1275/>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan pt. bhinneka life indonesia cabang surabaya*. 8(2018).
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 65.
- Badu, I., Awaluddin, I., & Mas'ud, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *JPEP (Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.33772/JPEP.V4I1.6247>
- Bumn.go.id. (n.d.). *Logo Baru Kementerian BUMN, Simbol Era Kemandirian*. <https://bumn.go.id/media/press-conference/logo-baru-kementerian-bumn-simbol-era-kemandirian-vx>
- Dewantara, D. A., & Ikhram, M. A. D. (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>
- Digitalbisa. (2021). *Mengenal AKHLAK, Nilai Dasar Yang Wajib Dimiliki Seluruh BUMN*. <https://digitalbisa.id/artikel/mengenal-akhlak-nilai-dasar-yang-wajib-dimiliki-seluruh-bumn-jDmVX>

- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hatani, L. (2004). Manajemen Operasional. *Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Iconews.iconpln.co.id. (2020). *Kebaikan Universal dalam Tata Nilai Perusahaan*. <https://iconews.iconpln.co.id/kebaikan-universal-dalam-tata-nilai-perusahaan/>
- Kamal, A., . S., & Firdaus, A. (2018). Pemasalahan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1770>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). EFFECT OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PRODUCTION PART. *Business and Finance Journal*. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>
- Madiistriyatno, H., & Hermawan, E. (2022). *Effect Of Workload , Family Work Conflict And Work Stress On Employee Organizational Commitment Sakti Mobile Ltd.* 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.368>
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1), 51–75.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Mufidah, Z. (2017). The Influence of Educational Background, Workload, and Non- Physical Work Environment on the Job Performance of Employees PT. BNI Syariah Branch of Kediri. *Simki Economic*, 1(5), 1–17.
- Munandar, A. (2008). *Psikologi INdustri dan Organisasi*. Universitas

Indonesia Press.

- Munandar, AS. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Nitisemito, & Alex, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Personalia*.
- O'Donnell, & Eggemeier. (1986). *Workload Assessment Methodology*. Wiley.
- Polakitang, C. F., Lengkong, V. P. ., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada Pt. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2621–2630.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Rahmawanti, N. P. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP produktifitas KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2009). Pengembangan Kepribadian Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *JURNAL ACADEMICA Fisip Untad*.
- Setyoningsih, L. A. (2019). The Effect Of Compensation And Work Loads To Employee Performance Is Not Stayed Through The Organizational Commitment Of PT. PLN (Persero) Jember Area. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload , Competency , and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Supriadi, A. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *PARAMETER*. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>

- Surito, Arifin, A. H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikulsaleh Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 4(1), 30–46. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Swastika, M. (2011). *Penerapan Komitmen Dan Kebijakan Serta Perencanaan K3 Sebagai Salah Satu Langkah Implementasi Smk3 Di Pt . Telkom Area Solo*.
- Tarjo, & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsorcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jasiora*, 3(4), 105–111.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri. Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Thohir, E. (2020). *Wujudkan Spirit BUMN untuk Indonesia, Semen Gresik Proaktif dan Komitmen Terapkan Nilai-nilai Akhlak*. BUMN.
- Umaya;, A. N., Tamsah, H., & Kadir, I. (2019). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SUMBER DAYA DAN PRINSIP ANGGARAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN, KOPERASI DAN UKM KABUPATEN SOPPENG*. 4(2), 122–136.
- Winaya, K. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan)* (3rd ed.). Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Redaksi Kuisisioner

KUISISIONER

Sehubungan dengan penyelesaian studi saya pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin, saat ini saya sedang mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Penerapan Budaya Akhlak Sebagai Variabel Moderating Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap BNI Cabang Pare-Pare)”**.

Dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan bapak/ibu/saudara/i untuk dapat menjadi responden dengan mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Anda. Perlu kami sampaikan bahwa jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan berpengaruh terhadap status kepegawaian maupun jabatan, sehingga tidak perlu ada yang dikawatirkan. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Peneliti

Petunjuk :

1. Kuisisioner ini disusun dalam rangka penelitian penyusunan Thesis dan semata-mata untuk kepentingan akademis. Identitas, pendapat dan perasaan responden sangat dirahasiakan.
2. Jawablah pertanyaan/pernyataan dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikan tanda check (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pernyataan (SS, S, R, TS dan STS).

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju (skor : 1)

TS = Tidak Setuju (skor : 2)

R = Ragu/Netral (skor : 3)

S = Setuju (skor : 4)

SS = Sangat Setuju (skor : 5)

A. Kategori Responden

Jenis Kelamin : Perempuan Laki-Laki

Tingkat Pendidikan : Sarjana Pascasarjana

Masa Kerja : Dibawah 1 sampai 5 Tahun
 Diatas 5 sampai 10 Tahun
 Diatas 10 Tahun

B. Pertanyaan Tentang Beban Kerja

Kode	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
		STS	TS	RG	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
X1.1	Saya mengerjakan banyak tugas setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
X1.2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
X1.3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					

C. Pertanyaan Tentang Lingkungan Kerja

Kode	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
		STS	TS	RG	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
X2.1	Kebersihan di kantor/ruangan kerja saya dapat membuat saya nyaman dalam bekerja					
X2.2	Hubungan antara sesama pegawai terjalin dengan baik					
X2.3	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					

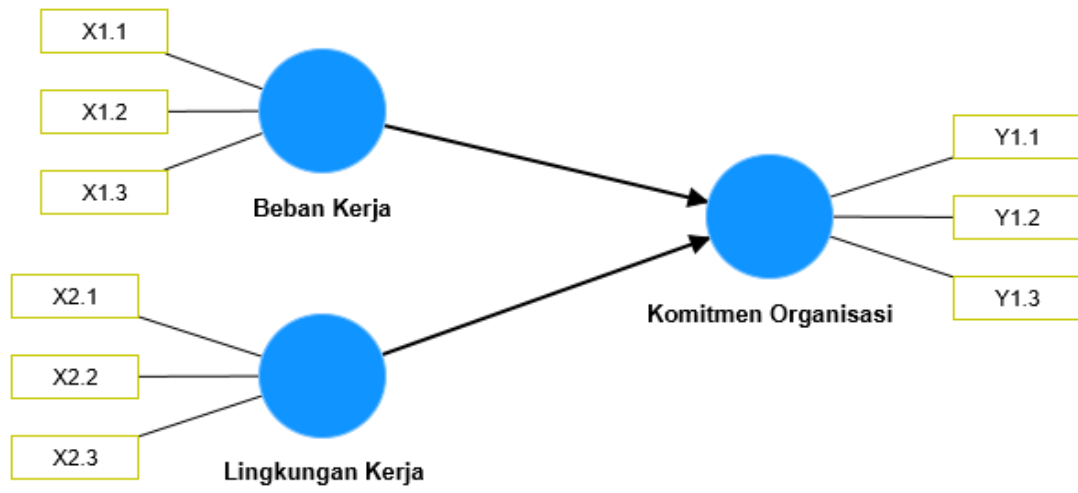
D. Pertanyaan Tentang Budaya AKHLAK

Kode	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
		STS	TS	RG	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Z2.1	Saya memegang teguh kepercayaan yang diberikan perusahaan					
Z2.2	Saya selalu belajar dan mengembangkan kapabilitas saya dalam bekerja					
Z2.3	Saya selalu memegang teguh kepedulian antar sesama dan menghargai setiap perbedaan yang ada					
Z2.4	Saya mampu bersikap professional dengan memisahkan kehidupan pribadi & kerjaan					
Z2.5	Saya mengikuti perkembangan informasi dan teknologi terkait perkembangan bisnis serta mampu menerapkannya di lingkungan kerja.					
Z1.6	Saya Terbuka dan aktif membangun kolaborasi antar karyawan, antar unit kerja, maupun pihak lain					

E. Pertanyaan Tentang Komitmen Organisasi

Kode	Pertanyaan	Persentase Jawaban Responden				
		STS	TS	RG	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Y1.1	Para karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional saat bekerja					
Y1.2	Para karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain					
Y1.3	Karyawan bertahan pada intansi ini karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan saat bekerja					

Lampiran 2. Bootstrapping SmartPLS



Lampiran 3. Outer Loading

Konstruk	Outer Loading	P values
X1.1 <- Beban Kerja	0,860	0,000
X1.2 <- Beban Kerja	0,875	0,000
X1.3 <- Beban Kerja	0,944	0,000
X2.1 <- Lingkungan Kerja	0,849	0,000
X2.2 <- Lingkungan Kerja	0,944	0,000
Z1.1 <- Budaya AKHLAK	0,870	0,000
Z1.2 <- Budaya AKHLAK	0,880	0,000
Z1.3 <- Budaya AKHLAK	0,808	0,000
Z1.4 <- Budaya AKHLAK	0,780	0,000
Z1.5 <- Budaya AKHLAK	0,772	0,000
Z1.6 <- Budaya AKHLAK	0,822	0,000
Y1.1 <- Komitmen Organisasi	0,870	0,000
Y1.2 <- Komitmen Organisasi	0,803	0,000
Y1.3 <- Komitmen Organisasi	0,884	0,000
Y1.4 <- Komitmen Organisasi	0,886	0,000

Lampiran 4. Cronbach Alfa

Variabel	Cronbach's Alpha
Beban kerja	0.782
Lingkungan kerja	0.877
Budaya AKHLAK	0.888
Komitmen Organisasi	0.926

Lampiran 5. Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0,086	0,081	0,089	0,974	0,330
Z -> Y	0,805	0,807	0,071	11,379	0,000
X2 -> Y	0,014	0,016	0,080	0,176	0,861

Lampiran 6. Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Komitmen Organisasi	-0,077	-0,074	0,048	1,588	0,112
Budaya AKHLAK -> Komitmen Organisasi	0,742	0,745	0,064	11,653	0,000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,305	0,303	0,070	4,352	0,000
Budaya AKHLAK x Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,147	0,143	0,088	1,660	0,097
Budaya AKHLAK x Beban Kerja -> Komitmen Organisasi	-0,156	-0,151	0,091	1,713	0,087

Lampiran 7. Analisis Deskriptif Statistik

A. Kategori Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
Perempuan	70	60.8
Laki-Laki	45	39.1
Total	115	100

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentasi (%)
SMA/SMK	27	23.5
Sarjana	67	58.2
Pascasarjana	21	18.3
Total	115	100

B. Uraian Tanggapan Responden

Kode	Uraian Tanggapan Responden					Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
X1.1	0	9	1	65	25	4.06
X1.2	0	11	27	58	4	3.55
X1.3	0	7	4	85	4	3.86

Kode	Uraian Tanggapan Responden					Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
X2.1		9	11	67	13	3.80
X2.2		12	20	55	13	3.69
X2.3		12	26	55	7	3.57

Kode	Uraian Tanggapan Responden					Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Z2.1		8	12	64	9	3.89
Z2.2		9	10	71	3	3.82
Z2.3		9	24	58	2	3.76
Z2.4		9	29	53	2	3.56
Z2.5		3	13	72	5	3.52
Z2.6						3.85

Kode	Persentase Jawaban Responden					Rata-rata
	STS	TS	RG	S	SS	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Y1.1		7	23	53	10	3.69
Y1.2		8	28	55	2	3.55
Y1.3		2	11	74	6	3.91