

ANALISIS KONTRAK PSIKOLOGIS, BEBAN KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PRAJURIT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SATFIB KOARMADA II UJUNG - SURABAYA

Dzul kifli Amin

dzukifliamin@gmail.com

Pasis Seskoal Cipulir

ABSTRACT

This study aims to analyze Psychological Contracts, Workload and Its Influence on Soldier Performance with Job Satisfaction as a mediating variable in Satfib Koarmada II Ujung – Surabaya. The population in this study is soldiers serving in Satfib Koarmada II Ujung – Surabaya as many as 309 personnel. This type of research is an explanatory with a quantitative approach. The sampling technique used in this study was determined as many as 25 times the indented variable. In this study, the number of indented variables is three variables, so the number of samples in this study is 75 respondents. The data analysis technique of this study uses SEM-PLS. The results of the study showed that psychological contracts had a significant effect on job satisfaction, workload had a significant positive effect on job satisfaction. Psychological contracts had a non-significant effect on soldier performance. Workload proved to have a negligible effect on soldier performance. Job satisfaction has been proven to have an effect on the performance of soldiers. Psychological contracts have been proven to have a positive effect on soldiers' performance through job satisfaction. Workload has been proven to have a positive effect on soldiers' performance through job satisfaction.

Keywords: psychological contracts, job satisfaction, workload, soldier performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kontrak Psikologis, Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Prajurit dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Satfib Koarmada II Ujung – Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah prajurit yang berdinasi di Satfib Koarmada II Ujung – Surabaya sebanyak 309 personel. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen. Dalam penelitian ini jumlah variabel independen sebanyak tiga variabel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kontrak psikologis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja prajurit. Beban kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja prajurit. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja prajurit. Kontrak psikologis terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit melalui kepuasan kerja. Beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja prajurit melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: kontrak psikologis, kepuasan kerja, beban kerja, kinerja prajurit

PENDAHULUAN

Kinerja semakin menjadi perhatian setiap organisasi dan juga orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Kinerja bahkan menjadi bahan diskusi di berbagai kesempatan dan acara, termasuk perbincangan yang tidak formal. Artinya kinerja saat ini menjadi bahan diskusi yang melulu formal, melainkan juga di aneka kesempatan non formal (Adhan dan Prayogi 2021).

Komando Armada II (disingkat Koarmada II) adalah salah satu Komando Utama di bawah jajaran Komando Armada RI dan mencakup wilayah laut Indonesia bagian tengah. Komando ini bermarkas besar di Dermaga Ujung Surabaya, Jawa Timur. Kinerja prajurit TNI AL berperan penting untuk menjaga kedaulatan perairan laut, namun juga untuk mencegah terjadinya berbagai ancaman di laut wilayah NKRI yang melibatkan kapal TNI Angkatan Laut dan khususnya prajurit yang berdinasi di Satfibr Koarmada II (Satriawan, 2024).

Kinerja prajurit Satfibr Koarmada II sejauh pengamatan di lapangan menunjukkan situasi dan kondisi yang baik. Namun karena berbagai tantangan yang dihadapi semakin banyak dan beragam, maka perlu dilakukan pengukuran-pengukuran baru untuk meningkatkan kinerja prajurit TNI AL dan khususnya yang berdinasi di Satfibr Koarmada II. Kepuasan kerja diyakini menjadi salah satu pengukuran yang dapat meningkatkan kinerja prajurit. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019).

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja seorang pegawai sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021; Azhari dkk, 2021).

Faktor berikutnya yang dapat

berdampak terhadap kinerja pegawai atau prajurit adalah beban kerja. Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri sendiri. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stress kerja, Sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan (Fransiska & Tupti, 2020; Adelia dkk, 2024).

Faktor lain yang juga dapat berdampak terhadap kinerja pegawai atau dalam hal ini prajurit adalah kontrak psikologis. Kontrak psikologis adalah harapan bersama antara seorang pegawai dan organisasi. Harapan tersebut muncul dari dalam diri individu karena kontrak psikologi merupakan kontrak yang bersifat implisit antara individu dengan organisasi yang mengharapkan satu sama lain saling berkontribusi dalam suatu hubungan kerja (Wibowo, 2022; Nopita dkk, 2022).

Fenomena yang muncul di kalangan prajurit hubungan antara kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja menunjukkan situasi yang baik. Demikian juga dengan hubungan kontrak psikologis terhadap kinerja menunjukkan keadaan yang cenderung baik. Namun demikian, fenomena tersebut juga perlu ditingkatkan agar sesuai dengan yang seharusnya.

Sejumlah penelitian mengenai pengaruh-pengaruh kontrak psikologis, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai atau dalam hal ini kinerja prajurit, telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Namun menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil-hasil penelitian-penelitian yang inkonsistensi tersebut menimbulkan terjadinya *research gap* sehingga urgen untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Penelitian-penelitian terkait hubungan antara kepuasan terhadap kinerja pegawai antara lain dilakukan oleh

Risa dkk (2024) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan penelitian Fadhlon dkk (2023) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit.

Selanjutnya penelitian Arizal dkk (2023) menunjukkan hasil kepuasan kerja dapat memperkuat kinerja karyawan. Penelitian Ma dkk (2019) menunjukkan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja dan perkembangan karyawan. Penelitian Marlius & Melaguci (2024) menunjukkan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Wiyantari dkk (2021) karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Demikian juga penelitian Azhari dkk (2021) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rahmi dkk (2023) menunjukkan hasil bahwa kontrak psikologis mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Fikri dkk (2022) menunjukkan kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Aluko *et al* (2022) menunjukkan kontrak psikologis menghambat kinerja. Penelitian Irawan dkk (2021) menunjukkan bahwa kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian mengenai hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan perbedaan hasil. Penelitian Utomo dkk (2024) menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Firdaus dkk (2024) menunjukkan hasil sebaliknya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Rahayu dkk (2023)

menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ramadhanty dkk (2024) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian Malewa dkk (2021) menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kontrak Psikologis, Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Prajurit Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Satfibr Koarmada Ii Ujung - Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Prajurit

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah gambaran tentang taraf pencapaian suatu acara aktivitas atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi (Mahendra dkk., 2023).

Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pada pekerjaan (Sutrisno, 2023). Adhari (2020) menyebutkan kinerja pegawai dalam hal ini prajurit adalah hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja prajurit adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Indikator-indikator Kinerja Prajurit

yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Yulianto (2020) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Kontrak Psikologis

Kontrak psikologis pertama kali diperkenalkan Argyris (1960) dalam buku *Understanding of Organizational Behaviour*, yang menjelaskan mengenai implikasi formal dan informal antara manajer dan karyawan (Li & Dai, 2015). Kontrak psikologis dapat didefinisikan sebagai "tidak tertulis kontrak di tempat kerja. Kontrak psikologis adalah kesepakatan tidak dituliskan dan tidak diucapkan dengan suara keras; merupakan paham umum serta keyakinan bersama yang dimiliki oleh dua pihak dalam suatu hubungan kerja (Li & Dai, 2015). Yang paling umum kontrak psikologis dari pihak pemberi kerja adalah lingkungan kerja yang aman, peluang promosi jabatan, upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, rasa hormat dan martabat di tempat kerja; dan dari karyawan adalah kesetiaan, ketepatan waktu dan keadilan serta keadilan perilaku terhadap organisasi (Ahuja, 2024).

Devy & Setiawan (2020) menyebutkan kontrak psikologis dapat diartikan sebagai sebuah kesepakatan yang tidak tertulis antara individu dengan organisasi tempatnya bekerja, yang menjelaskan harapan dan janji yang diberikan serta diterima oleh kedua belah pihak dalam hubungan kerja mereka. Kontrak psikologis ini bersifat implisit dan spesifik, serta mengatur tentang hal-hal yang diharapkan dan harus diberikan oleh karyawan dan organisasi secara saling memberi dan menerima.

Indikator-indikator Kontrak Psikologis yang digunakan untuk kepentingan penelitian ini ada Rousseau (2008) indikator mengacu pada yaitu *transactional contract* dan *relational contract*.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus segera

diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Malewa dkk, 2021).

Ramadhanty dkk (2024) menyatakan, beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati, et.al., 2021). Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dilaksanakan dalam kondisi normal (Safitri, HU., 2020).

Indikator-indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Adelia dkk, (2024) yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam

pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Risa dkk, 2024).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Nasib, 2020). Menurut (Sutrisno, 2017), kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang baik atau buruk dialami oleh orang-orang ketika mereka melihat karyanya. Lingkungan kerja adalah yang berikutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Risa dkk, 2024). Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap karyawan. Kepuasan kerja menghasilkan karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Nasib, 2020). Kepuasan kerja dapat dinilai dari pekerjaan yang sesuai dengan bidang pegawai, sistem gaji yang sehat, promosi profesional, pengawasan yang baik, dan hubungan antar rekan kerja (Hastuty HS dkk, 2020) (Risa dkk. 2024).

Indikator-indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Afandi (2018) yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, gaji/upah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Satfibr Koarmada II TNI Angkatan Laut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit perwira berdinast di Satfibr Koarmada II TNI Angkatan Laut sebanyak 309 personel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah merujuk ada Ferdinand A (2014:173) bahwa dalam penelitian multivariate besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen atau jumlah indikator dikalikan paling sedikit 5. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel merujuk pada Ferdinand yaitu 5 kali jumlah indikator, yaitu sebanyak $15 \times 5 = 75$ sampel atau responden. Analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural PLS (*Partial Least Square*). Dengan program SmartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Satuan Kapal Amfibi Komando Armada II (atau Satfibr Arma II) adalah Komando pelaksana pembinaan jajaran Komando Armada II Surabaya. Sejarah terbentuknya Satfibr Koarmatim diawali dengan tibanya kapal jenis kapal pendarat tank di Indonesia. Pada September 1958 Indonesia mendapat hibah kapal LST dari Tiongkok yang diberi nama KRI Teluk Wadjo. Menyusul masuknya kapal LST dari USA ke jajaran ALRI pada 31 Maret 1960 dan diberi nama KRI Teluk Langsa. Dengan dua kapal LST itu ditambah tiga kapal lainnya tipe Landing Craft Infantry (LCI) dibentuk skuadron-61 di bawah pimpinan Komandan Skuadron Mayor Laut Mas Wibowo.

Berdasarkan Surat Keputusan Pangab Nomor : SKEP/171/III/1985 tanggal 30 Maret 1985, Armada RI dibagi menjadi dua kawasan wilayah kerja yaitu Armada RI Kawasan Barat dan Armada RI Kawasan Timur. Selanjutnya berdasarkan surat keputusan kasal No.Skep/4033/XI/1987 tanggal 17 November 1987, bahwa hari lahirnya Armada RI ditetapkan pada tanggal 5 Desember, dan selanjutnya disebut sebagai Hari Armada RI.

Pada tanggal 11 Mei 2018 Panglima TNI Marsekal TNI Hadi Tjahjanto meresmikan empat kesatuan baru, di antaranya Divisi Infanteri 3/Kostrad, Komando Armada III (Koarmada III),

Pasukan Marinir 3 dan Komando Operasi Angkatan Udara III (Koopsau III). Dan pergantian nama satuan Komando Armada RI Wilayah Barat Menjadi Komando Armada I, Komando Armada RI Wilayah Timur Menjadi Komando Armada II. Penambahan dan perubahan nama kesatuan itu merupakan bagian dari rencana TNI yang telah tertuang dalam Peraturan Presiden Nomer 10 Tahun 2010 dan Peraturan Presiden Nomer 62 Tahun 2016 serta Program 100 hari kerja Panglima TNI. Perubahan nama Koarmabar menjadi Koarmada I sesuai dengan Peraturan Kasal Nomor 18 tahun 2018 tentang Perubahan Nama Komando Armada RI Kawasan dan Pasukan Marinir.

Responden penelitian ini adalah sebanyak 75 orang. Dari hasil penelitian maka responden penelitian dapat dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, dan kepangkatan responden. Profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui jumlah prajurit yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 75 orang atau sebesar 100 persen. Sedangkan Perempuan tidak terdapat sebagai responden atau nol persen.

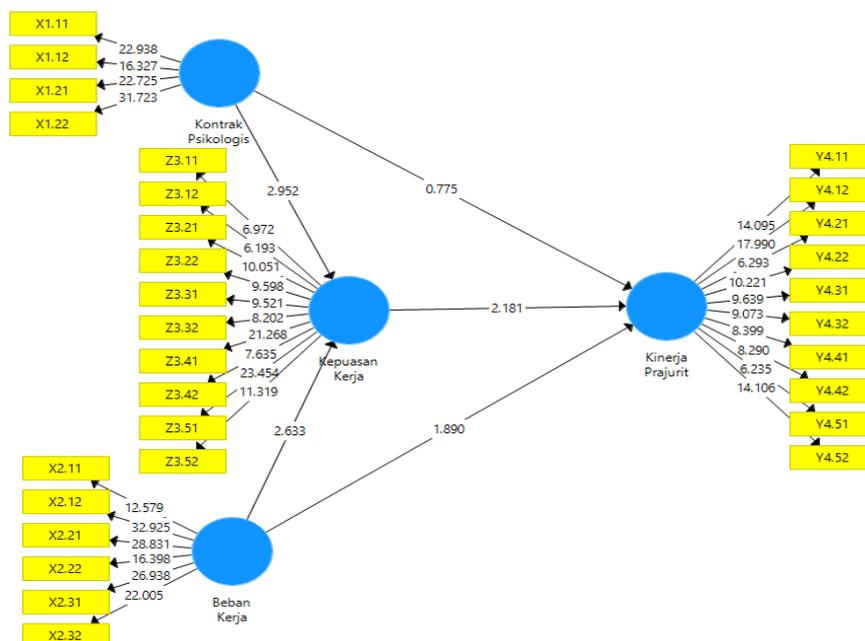
Profil responden berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat diketahui

jumlah prajurit yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang atau sebesar 22,7 persen, berpendidikan D-3 sebanyak 34 orang atau 45,3 persen, berpendidikan sarjana 21 orang atau sebesar 28 persen, berpendidikan magister sebanyak 3 orang atau sebesar 4 persen, dan berpendidikan doktor sebanyak 0 orang atau sebesar 0 persen.

Profil responden berdasarkan kepangkatan dapat diketahui jumlah prajurit yang berpangkat Kolonel sebanyak 2 orang atau 2,7 persen, Lektol sebanyak 11 orang atau sebesar 14,7 persen, yang berpangkat Mayor sebanyak 13 orang atau sebesar 17,3 persen, yang berpangkat Kapten sebanyak 15 orang atau sebesar 20 persen, yang berpangkat Lettu sebanyak 16 orang atau sebesar 21,3 persen, berpangkat Letda sebanyak 18 orang atau sebesar 24 persen.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut ini hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:



Gambar 1 Model Pengujian *Partial Least Square* SmartPLS 3.0

Dari hasil model pengujian hipotesis, dapat diketahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung hubungan antar variabelnya.

Hasil pengujian pengaruh langsung hubungan antar variabel menggunakan SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Pengaruh Antar Variabel

Variabel	<i>Path Coefficients</i>	<i>P-value</i>	<i>T_{statistics}</i>	Hasil
Kontrak_Psikologis -> Kepuasan_Kerja	0,139	0,003	2,952	Signifikan
Beban_Kerja -> Kepuasan_Kerja	0,147	0,009	2,633	Signifikan
Kontrak_Psikologis -> Kinerja_Prajurit	0,211	0,439	0,775	Tidak Signifikan
Beban_Kerja -> Kinerja_Prajurit	0,176	0,059	1,890	Tidak Signifikan
Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Prajurit	0,141	0,030	2,181	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan pengujian pengaruh langsung dapat diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari Kontrak Psikologis terhadap Kepuasan Kerja adalah $\beta = 0,139$ yakni bernilai positif dengan nilai P_{value} yakni 0,003 hasil ini signifikan karena nilai P_{value} lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficients* dan P_{value} pada pengaruh antar variabel maka Kontrak Psikologis terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah $\beta = 0,147$ yakni bernilai positif. Nilai P_{value} yakni 0,009 hasil ini signifikan karena nilai P_{value} lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficient* dan P_{value} pada pengaruh antar variabel maka Beban Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

3. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Prajurit adalah $\beta = 0,211$ yakni bernilai positif. Nilai P_{value} yakni 0,439 hasil ini tidak signifikan karena nilai P_{value} lebih dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficient* dan P_{value} pada pengaruh antar variabel maka

Kontrak Psikologis terbukti tidak berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit.

4. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Beban Kerja terhadap Kinerja Prajurit adalah $\beta = 0,176$ yakni bernilai positif. Nilai P_{value} yakni 0,059 hasil ini tidak signifikan karena nilai P_{value} lebih dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficient* dan P_{value} pada pengaruh antar variabel maka Beban Kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit.

5. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Prajurit adalah $\beta = 0,141$ yakni bernilai positif. Nilai P_{value} yakni 0,030 hasil ini signifikan karena nilai P_{value} lebih kecil dari 0,05 sehingga berdasarkan nilai perhitungan *path coefficient* dan P_{value} pada pengaruh antar variabel maka Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit.

Uji Mediasi

Mediasi terjadi bila sebuah variabel mempengaruhi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Perubahan pada variabel bebas menyebabkan perubahan pada variabel mediator dan akhirnya menyebabkan perubahan juga pada variabel terikat. Dalam tulisan ini,

penulis menggunakan model mediasi mediator. sederhana, yaitu hanya ada satu variabel

Tabel 2
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Path Coefficients	Tstatistics	P-value	Hasil
Kontrak_Psikologis -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Prajurit	0,069	2,035	0,041	Signifikan
Beban_Kerja -> Kepuasan_Kerja -> Kinerja_Prajurit	0,067	3,426	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2025)

Berdasarkan pengujian pengaruh tidak langsung pada analisis *structural Equation Model* (SEM) menunjukkan bahwa:

1. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Kepuasan Kerja adalah $\beta = 0,069$ yakni bernilai positif dengan nilai P_{value} sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 maka Kontrak Psikologis terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit melalui Kepuasan Kerja di Koarmada II.

2. Nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari Kepuasan Kerja adalah $\beta = 0,067$ yakni bernilai positif dengan nilai P_{value} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya Beban Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit melalui Kepuasan Kerja di Koarmada II.

Pembahasan

Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan melihat nilai koefisien sebesar 0,139 yakni bernilai positif dan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,003 ($< 0,05$) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H1) yakni Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja prajurit di lingkungan Koarmada II, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.

Hasil uji tersebut juga berarti indikator-indikator kontrak transaksional

dan kontrak relasional mampu meningkatkan pengaruh kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja prajurit yang berdinis di lingkungan Koarmada II. Kontrak transaksional merupakan kontrak jangka pendek yang dapat diartikan bahwa prajurit, selain terlibat dalam kontrak jangka panjang atau kontrak relasional, juga terlibat dalam pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian yang cepat dan hal ini meningkatkan kepuasan kerja diantara mereka. Kontrak transaksional semakin meningkatkan kepuasan kerja prajurit karena didukung dengan kontrak relasional yang terbentuk karena kepercayaan penuh, adanya ikatan emosional dengan organisasi/kesatuan, terjadi komitmen emosional selain imbalan finansial.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan melihat nilai koefisien sebesar 0,147 yakni bernilai positif dan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,009 ($< 0,05$) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis (H2) yakni beban kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja prajurit Koarmada II, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima.

Hasil pengujian tersebut juga berarti bahwa indikator-indikator beban kerja seperti kondisi pekerjaan,

penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kondisi pekerjaan adalah seberapa jauh pemahaman prajurit terhadap pekerjaannya. Pemahaman prajurit terhadap peralatan tempur atau mesin-mesin yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian juga penggunaan waktu yang efektif yang ditunjukkan dengan kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja. Adanya kejelasan target pekerjaan yang harus dicapai juga membantu prajurit untuk bekerja dengan lebih terukur, kapan suatu pekerjaan dimulai dan kapan harus selesai. Kejelasan target pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utomo dkk (2024) menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Firdaus dkk (2024) menunjukkan hasil sebaliknya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Prajurit

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kontrak Psikologis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Prajurit dengan melihat nilai koefisien sebesar 0,211 yakni bernilai positif dan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,439 ($> 0,05$) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil ini tidak sejalan dengan hipotesis (H3) yakni Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit Koarmada II, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Hasil pengujian tersebut dapat dimaknai bahwa indikator-indikator kontrak transaksional dan kontrak relasional tidak mampu meningkatkan kinerja prajurit. Hasil ini berbeda dibandingkan dengan hubungan kontrak psikologis terhadap kepuasan kerja. Namun hasil tersebut juga dapat dimaknai bahwa kinerja prajurit tidak secara parsial dipengaruhi oleh kontrak psikologis. Berbagai peraturan yang menyangkut

tugas dan tanggungjawab, penyelesaian pekerjaan yang sudah teratur sesuai dengan standar prosedur operasional TNI, sumpah jabatan, dan aneka peraturan lain yang mengikat kehidupan prajurit dapat dimaknai jauh lebih lengkap dan lebih detail daripada indikator-indikator kontrak psikologis. Dengan demikian, juga dapat dimaknai bahwa ada atau tidak ada variabel kontrak psikologis, kinerja prajurit mempunyai pengukurannya sendiri.

Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian Rahmi dkk (2023) dan Utami dkk (2021) yang menunjukkan hasil kontrak psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini mendukung penelitian Aluko et al (2022) dan Irawan dkk (2021) yang menunjukkan kontrak psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Prajurit

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit dengan melihat nilai koefisien sebesar 0,176 yakni bernilai positif dan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,059 ($> 0,05$) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil ini tidak sejalan dengan hipotesis (H4) yakni Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit Koarmada II, sehingga hipotesis keempat (H4) ditolak.

Hasil tersebut juga berarti bahwa indikator-indikator beban kerja yang terdiri dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu yang tepat, dan target yang harus dicapai tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja prajurit. Prajurit dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam pengamanan, pertahanan dan pembelaan terhadap NKRI sudah mempunyai panduan tersendiri yang sudah ditetapkan sehingga indikator-indikator beban kerja tersebut tidak berdampak terhadap kinerja prajurit. Prajurit dalam melaksanakan seluruh tugas dan tanggungjawab didasari pada kesadaran yang jauh lebih luas daripada

indikator-indikator beban kerja. Beban kerja dipahami sebagai konsekuensi dari pilihan untuk mengabdikan kepada negara dan bangsa sehingga seberat apapun beban kerja tidak menurunkan atau menaikkan kinerja. Kinerja prajurit yang diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian mengalami peningkatan bukan karena beban kerja melainkan karena konsekuensi dari pilihan profesi yang dicita-citakan sejak awal.

Hasil penelitian ini berbeda dari penelitian Utomo dkk (2024), Rahayu dkk (2023) dan Ramadhanty dkk (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Malewa dkk (2021) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Prajurit

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit dengan melihat nilai koefisien sebesar 0,141 yakni bernilai positif dan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,030 ($< 0,05$) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H_5) yakni Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit Koarmada II, sehingga hipotesis kelima (H_5) diterima.

Hasil tersebut mempunyai makna bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang dilaksanakan prajurit, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, gaji atau upah, mampu meningkatkan kinerja prajurit. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari prajurit yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kesempatan untuk maju, keamanan kerja, kondisi kerja, komunikasi yang lancar antarprajurit, fasilitas yang mendukung dan aspek sosial dalam

pekerjaan juga mampu meningkatkan kinerja prajurit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arizal dkk (2023), Ma dkk (2019), Marlius & Melaguci (2024) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja dapat memperkuat kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wiyantari dkk (2021) karena kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Azhari dkk (2021) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Prajurit melalui Kepuasan Kerja

Nilai Tstatistics hubungan tidak langsung dari Kepuasan Kerja adalah 6,438 yakni bernilai positif lebih besar dari Ttabel (1,665), artinya semakin baik Kontrak Psikologis maka terbukti menaikkan Kinerja Prajurit melalui Kepuasan Kerja di Koarmada II. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H_6) yakni Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit Koarmada II melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening, sehingga hipotesis diterima.

Hasil tersebut juga bermakna bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang dilaksanakan prajurit, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, gaji atau upah, mampu memediasi hubungan antara kontrak psikologis dan kinerja prajurit. Hal ini juga bermakna bahwa kontrak psikologis dengan indikator-indikator kontrak transaksional dan kontrak relasional mampu meningkatkan kinerja prajurit melalui kepuasan kerja.

Namun sisi lain, hasil ini berbeda dengan pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja prajurit yang terbukti tidak berpengaruh positif. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja prajurit. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kontrak psikologis dan kinerja prajurit,

yang berarti juga dapat meningkatkan kinerja prajurit.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Prajurit melalui Kepuasan Kerja

Nilai Tstatistics hubungan tidak langsung dari Kepuasan Kerja adalah 5,742 yakni bernilai positif lebih besar dari Ttabel (1,665), artinya semakin tinggi Beban Kerja maka terbukti menaikkan Kinerja Prajurit melalui Kepuasan Kerja di Koarmada II. Hasil ini sejalan dengan hipotesis (H7) yakni Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit Koarmada II melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sehingga hipotesis diterima.

Hasil uji pengaruh tersebut juga bermakna bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang dilaksanakan prajurit, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, gaji atau upah, mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja prajurit. Hal ini juga menunjukkan adanya perbedaan hasil hubungan antara beban kerja terhadap kinerja prajurit yang menunjukkan tidak ada pengaruh langsung positif signifikan. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja prajurit, juga menunjukkan konsistensi dengan posisinya sebagai variabel independen yang mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja prajurit.

Secara parsial ada penelitian yang menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit. Namun penggunaan variabel mediasi kepuasan kerja dalam hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja prajurit belum ditemukan adanya penelitian sebelumnya.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kontrak Psikologis, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Prajurit pada Satfib Koarmada II Ujung - Surabaya dalam kondisi baik. Kontrak Psikologis berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja prajurit Satfib Koarmada II Ujung - Surabaya.

Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja prajurit Satfib Koarmada II Ujung - Surabaya. Kontrak Psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit pada Satfib Koarmada II Ujung - Surabaya..

Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Prajurit pada Satfib Koarmada II Ujung - Surabaya. Kepuasan Kerja secara langsung signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit pada Satfib Koarmada II Ujung - Surabaya.

Kontrak Psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Prajurit melalui Kepuasan Kerja di Satfib Koarmada II Ujung - Surabaya. 8. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Prajurit melalui Kepuasan Kerja di Satfib Koarmada II Ujung - Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2).
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1, 260-274.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahuja, Sanya. 2024. Development of Perceived Psychological Contract

- Violations (PPCV): A Theoretical Study. *Gyan Management Journal*. Volume-18, Issue-1 (January-June) <https://doi.org/10.48165/gmj.2023.18.1.6>
- Aluko, H. A., Aluko, A., & Ogunjimi, F. (2022). The Implications of Psychological Contract on Employee Job Performance in Education Service Delivery: A Study of Ebonyi State University. *Open Journal of Business and Management*, 10, 978-999. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.102053>
- Arizal, Nafis; Shafira Septa, Gita Sugiyarti. 2023. The Influence of Work Motivation and Innovative Behavior on Employee Performance with Job Satisfaction as A Mediation Variable at Hotel Plaza Semarang. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*. Volume: 11 | Issue: 1 | January 2024. <https://doi.org/10.36713/epra15659>.
- Azhari, Zulkifli; Erwin Resmawan, M. Ikhsan. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23 (2) 2021, 187-193
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fadhlon, F., Halima, N., & Dwiningwarni, S. (2023). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Budaya Organisasi. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(3), 257-272. <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.560>
- Fikri, Muhamad; Ruhiyat Taufik, Jim Hoy Yam. 2022. Pengaruh Tipe Kepribadian, Religiusitas Dan Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja CV. Raisen Abadi Tangerang (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Sparepart Motor CV. Raisen Abadi). *JURNAL PEMANDHU*, Vol 3, No 1 (2022).
- Firdaus, Regina Yustincia; Herma Wiharno, Lili Karmela Fitriani. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, Vol. 5 No. 4 (2024), <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2020, 3(2).
- Hastuty HS, Widy; Nasib, Maya Syahlina, Srie Hartati, Ballian. 2020. Analysis of Reward, Work Environment, Job Promotion and Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. Volume 5, Issue 4, April - 2020.
- Irawan, Bobby Septiana; Elin Herlina, Mujaddid Faruk. 2021. Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Perusahaan Garden Group). *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Volume 3 | Nomor 1 | Maret 2021
- Li, Jian, Liangtie Dai. 2015. A Review of Psychological Contract. *Psychology*, Vol.6 No.12, September 22, 2015
- Mahawati, dkk (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Ma, L., Shao, Y.F. and Li, H.N. (2019). An Empirical Study on the Relationship between Psychological Contract and Job Satisfaction of the Cenozioc Employees. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 105-120. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.710010>
- Malewa, Ignasius Loyola Alparunda; Mochamad Soelton, Thalia Indriasari Thajoedin, Eko Tama Putra Saratian, & Lucia Rosa Parabak. (2021). Bagaimanakah Disiplin, Komitmen Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 1(1), 853-867.
- Marlius, Doni; Raveena Azhari Melaguci. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 17, No. 2, Agustus 2024 p-ISSN: 2087-040X
- Mahendra, Novian Wahyu; Sutrisno, Rita Meiriyanti. 2023. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Transekonomika | Volume 3 No. 1* (2023).
- Nasib, I. L. (2020). Leadership Role Iin the Commitment and Performance of Employees InThe Regional Company of Medan. *International Journal for Innovativate in Multidisciplinary Field*, 6(8), 58-63.
- Nopita, Ali Jufri, Imam Hadiwibowo. 2022. Peran Kontrak Psikologis Menuju Perilaku OCB Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol. 6 No. 2 (2022): Oktober Hal: 202-214
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Rahayu, Puspita Puji; Sonny Santosa, Ferdinandus Sampe, Heliza Rahmania Hatta. 2023. Workload, Emotional Intelligence, and Intellectual Intelligence on Employee Performance at Maranatha Christian University. *SEIKO: Journal of Management & Business*. Volume 6 Issue 1 (2023) Pages 680 - 692
- Rahmi Mirza Norma Fitalia; Irwansyah, Diana Lestari. 2023. Pengaruh Cross Training dan Kontrak Psikologis terhadap Psychological Well-Being dan Kinerja Karyawan. *REA: JURNAL RISET EKONOMI DAN AKUNTANSI* Vol.1, No.3 Agustus 2023. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v1i2>.
- Ramadhanty, Diny Nur; Endah Dewi Purnamasari, Muhammad Bahrul Ulum. 2024. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, Vol.3, No.3, Maret 2024
- Risa, Tri Amelia; Wilchan Robain, M. Chaerul Rizky. 2024. The Influence of Work Climate and Fatigue on Employee Performance Medan Samsat with Job Satisfaction as A Mediating Variable in North Medan Samsat. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*. *IJAMESC*, Vol. 2 No. 1, February 2024. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i1.160>
- Rousseau, D. (2004). Psychological Contracts in the Workplace: Understanding the Ties That Motivate. *Academy of Management Perspectives*, 18 (1), 35-49. <https://doi.org/10.5465/ame.2004.12689213>.
- Rousseau, D.M. (2008). *Psychological*

- contract inventory: Employee and employer obligation*. Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University.
- Safitri, Hety Umriyani. 2020. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, Vol 8, No 2, 2020:174-179
- Satriawan, F. D. (2024). Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(4), 359-373. <https://doi.org/10.37504/map.v6i4.577>
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423-432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- Wibowo, T. S. (2022). Psychological Contract Theory Relation to Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Flight Attendants. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(1), 144-152. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i1.445>