



## BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA DALAM KINERJA KARYAWAN

### (Studi pada Badan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pekalongan)

Resita Indah Permatasari<sup>1</sup>, Tristiana Rijanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank, Semarang

Email: [reeindah01@gmail.com](mailto:reeindah01@gmail.com)<sup>1</sup>, [tristianar@edu.unisbank.ac.id](mailto:tristianar@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

Diterima : 20 Desember 2024

Disetujui : 24 Maret 2025

#### Abstract

*The purpose of this study is to test and assess the impact of workload and organizational commitment as independent variables on employee performance as the dependent variable, with job satisfaction serving as a moderator. This study employs quantitative research methods. This survey included 96 employees from BPKAD Pekalongan City. The method for gathering data is to use a survey method with a questionnaire. The data obtained from respondents were analyzed using the SPSS version 24 application. The tests used are instrument tests and model tests. Data analysis in this study used the MRA (Moderated Regression Analysis) test. The results showed that workload has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a negative and significant effect on employee performance, job satisfaction does not moderate the effect of workload on employee performance, job satisfaction moderates the effect of organizational commitment on employee performance.*

**Keywords:** Workload, organizational commitment, job satisfaction, employee performance.

#### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) termasuk satu dari properti paling vital di dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang memanfaatkan, modal, teknologi, strategi, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi. Stone, Cox, dan Gavin (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup penyusunan serta penerapan kebijakan dan praktik yang dirancang untuk mendorong karyawan mengaplikasikan pengetahuan mereka secara produktif dalam lingkungan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja individu dalam sebuah organisasi yang dinilai berdasarkan kriteria tertentu, seperti tingkat efektivitas, efisiensi, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan sebuah pedoman dalam melakukan pengukuran terhadap keberhasilan seseorang dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas dan kuantitas capaian kerja

yang dicapai sejalan dengan harapan dan ukuran organisasi. Kinerja optimal menunjukkan bahwa karyawan mampu menggunakan keahliannya secara efektif dan efisien serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian organisasi.

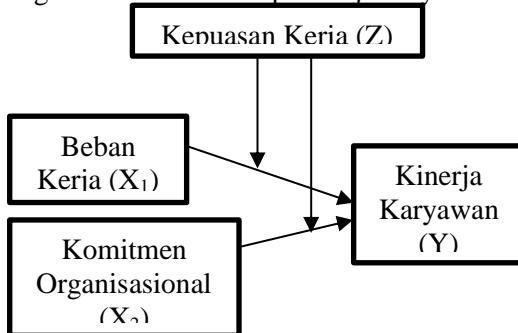
Satu di antara asas yang mempengaruhi kinerja yakni beban kerja. Hal tersebut ditegaskan oleh Rohman dan Ichsan (2021), beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam posisi tertentu dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Koesomowidjojo (2017), beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja yang diperlukan, digunakan, dan dialokasikan oleh sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu.

Komitmen organisasional merupakan kondisi di mana seorang karyawan mendukung organisasi beserta tujuannya serta memiliki tekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Handoko dan Rambe 2018). Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2017) komitmen

organisasional merujuk pada keinginan seorang karyawan untuk tetap bergabung dalam organisasi. Tingkat komitmen ini berpengaruh terhadap keputusan individu, apakah akan bertahan di organisasi atau mencari peluang kerja di tempat lain.

Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang positif atau perasaan senang yang muncul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman yang diperolehnya di lingkungan kerja Simanjuntak & Sitio (2021). Robbins & Judge, (2013) mengemukakan kepuasan kerja yaitu perasaan yang bersifat positif pada diri seseorang yang timbul akibat evaluasi dari hasil pekerjaannya. Beberapa faktor, termasuk tugas yang dilakukan, gaji, peluang kemajuan, monitoring serta hubungan dengan kolega mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan akan merasakan puas dengan *job desc* sendiri jika unsur-unsur tersebut terpenuhi.

Penelitian Authar (2019) menemukan bahwa beban kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, studi Santoso & Rijanti (2022) memiliki hasil adanya pengaruh negatif beban kerja kepada kinerja karyawan. Riset yang dilaksanakan oleh Rahmawati & Trisnawati (2024) menerangkan komitmen organisasional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya, riset Setioningrum et al. (2023) mengatakan bahwasanya komitmen organisasional tidak memiliki dampak pada kinerja karyawan. Rindo et al. (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki dampak terhadap beban kerja dan kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan oleh Putri et all. (2021) kepuasan kerja memoderasi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1 Kerangka Kerja Penelitian**

Sumber: Data Primer 2024

- H<sub>1</sub> : Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Komitmen organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>4</sub> : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini memanfaatkan teknik *cross sectional*. Pengumpulan data dengan survei, berupa kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini berupa lima poin penilaian. Dalam riset ini, semua karyawan BPKAD Kota Pekalongan berjumlah 96 orang dijadikan sampel menggunakan metode sampel jenuh, setiap orang memiliki kesempatan yang setara untuk terpilih sesuai dengan prinsip pengambilan sampel probabilitas (Darmawan & Latifah, 2013).

Pengumpulan data primer dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden penelitian, sedangkan data sekunder didapat dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BPKAD Kota Pekalongan. Instrumen penelitian tersebut diuji validitas dan reliabilitasnya guna memperoleh data yang valid. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menerapkan teknik regresi linear berganda, dilengkapi dengan uji moderasi untuk menilai pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dalam model penelitian.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden didalam studi ini meliputi semua karyawan yang bekerja pada BPKAD Kota Pekalongan dipilih berdasarkan kriteria tertentu sesuai dan relevan dengan tujuan penelitian.

**Tabel 1 Deskripsi Responden Penelitian**

Demografis		(N)	(%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	54	56,3
	Perempuan	42	43,8

Demografis		(N)	(%)
Usia	<24 tahun	1	1,0
	25-30 tahun	25	26,0
	31-35 tahun	19	19,8
	36-40 tahun	20	20,8
	>40 Tahun	31	32,3
Unit Kerja	Datap	16	16,7
	Umpeg	17	17,7
	BMD	18	18,8
	Girik	14	14,6
	Anggaran	9	9,4
	Akutansi	10	10,4
	Perbend	12	12,5
Masa Kerja	<5 tahun	33	34,4
	6 -10 tahun	22	22,9
	11-15 tahun	16	16,7
	16 - 20 tahun	14	14,6
	>20 tahun	11	11,5
Pendidikan Terakhir	SD/SLTP/SMA	17	17,7
	Diploma I/II/III	8	8,3
	Strata 1	60	62,5
	Strata 2	11	11,5

Sumber: Data primer 2024

Responden dalam riset ini terdiri dari seluruh karyawan BPKAD Kota Pekalongan dengan total 96 orang, yang didominasi oleh laki-laki sebesar 56,3%. Sebanyak 31 responden atau 32,3% didominasi karyawan yang berumur lebih dari 40 tahun. Karyawan yang berada di unit kerja Bidang Pengelolaan BMD berjumlah 18 orang atau 18,8% merupakan persentase terbesar di antara keseluruhan responden pada kriteria ini. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja kurang dari lima tahun mendominasi responden dalam riset ini yaitu sejumlah 33 orang atau setara dengan 34,4%. Selain itu, dominasi responden yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir Strata 1, dengan total 60 orang atau 62,5%.

### 3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel beban kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Z$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) di antaranya :

**Tabel 2 Deskripsi Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )**

Indikator	Min	Max	Mean
Penetapan target kerja karyawan.	1	5	3,91
Kesesuaian target dengan kemampuan karyawan.	1	5	3,89
Kemampuan melakukan pekerjaan.	1	5	3,97
Kesesuaian pekerjaan.	1	5	3,95
Ketepatan waktu bekerja.	1	5	3,94
Penggunaan waktu secara efisien.	1	5	3,96

Kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung.	1	5	4,00
Kondisi non fisik lingkungan kerja.	1	5	4,02
Total ( $X_1$ )		1,25	4,88
Sumber: Data primer 2024		3,95	

Menurut tabel 2 yang telah ditampilkan sebelumnya, responden menyatakan setuju dengan variabel beban kerja dengan rata-rata jawaban 3,95

**Tabel 3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional ( $X_2$ )**

Indikator	Min	Max	Mean
Pemahaman terhadap organisasi.	1	5	4,03
Pemahaman terhadap punishment yang diterima.	1	5	4,08
Pemahaman tentang reward yang diterima.	1	5	4,03
Keterlibatan dalam tugas-tugas yang ada di organisasi.	1	5	4,02
Keterlibatan dalam mengambil keputusan bersama.	1	5	4,03
Keterlibatan peran individu dalam organisasi.	1	5	4,06
Menghabiskan karir di organisasi.	1	5	4,08
Banyak kerugian yang timbul apabila meninggalkan organisasi	1	5	4,03
Total ( $X_2$ )		1,13	4,88
Sumber: Data primer 2024		4,04	

Menurut tabel 3 yang telah disajikan sebelumnya, responden menyatakan setuju dengan variabel komitmen organisasional dengan rata-rata jawaban 4,04.

**Tabel 4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Indikator	Min	Max	Mean
Kemampuan dalam menjalankan tugas	1	5	4,10
Seberapa penting pekerjaan yang dilakukan tersebut bagi orang lain.	1	5	4,14
Sejauh mana seseorang terlibat dalam suatu pekerjaan.	1	5	4,10
Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan dasar yang layak.	1	5	4,17
Ketepatan waktu dalam membayar gaji.	1	5	4,15
Gaji yang diterima sesuai dengan prinsip keadilan.	1	5	4,13

Indikator	Min	Max	Mean	Variabel	Indikator	Loading Factor	KMO	Keterangan
Karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian.	1	5	4,18		X <sub>1.4</sub>	0,923		
Adanya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak.	1	5	4,17		X <sub>1.5</sub>	0,919		
Hasil pekerjaan selalu diberikan feedback.	1	5	4,13	Komitmen Organisasional	X <sub>1.6</sub>	0,933		
Rapat koordinasi rutin sebagai bentuk pengawasan.	1	5	4,09		X <sub>1.7</sub>	0,928		
Dukungan dan hubungan yang baik antara karyawan.	1	5	4,16		X <sub>1.8</sub>	0,921		
Kemampuan bekerja sama antara karyawan.	1	5	4,14	Kepuasan Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,919	0,961	Valid
<b>Total (Z)</b>	<b>1,25</b>	<b>4,38</b>	<b>4,13</b>		X <sub>2.2</sub>	0,924		
					X <sub>2.3</sub>	0,921		
					X <sub>2.4</sub>	0,925		
					X <sub>2.5</sub>	0,916		
					X <sub>2.6</sub>	0,922		
					X <sub>2.7</sub>	0,918		
					X <sub>2.8</sub>	0,920		
					Z <sub>1</sub>	0,899	0,951	Valid
					Z <sub>2</sub>	0,889		

---

Sumber: Data primer 2024

Dari tabel 4 yang sudah ditampilkan sebelumnya, responden menyatakan setuju dengan variabel kepuasan kerja dengan rata-rata jawaban 4,13.

**Tabel 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Min	Max	Mean	Z.10	0,899
Ketepatan dalam bekerja.	1	5	4,31	Z.11	0,898
Ketelitian dalam bekerja.	1	5	4,32	Z.12	0,909
Jumlah pekerjaan yang di selesaikan.	1	5	4,35	Kinerja Karyawan	0,967 Valid
Target pekerjaan yang berhasil diselesaikan.	1	5	4,38	Y.1	0,833
Melaksanakan pekerjaan.	1	5	4,32	Y.2	0,819
Mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan.	1	5	4,31	Y.3	0,812
Menggunakan sarana dan prasarana sesuai ketentuan.	1	5	4,40	Y.4	0,829
Kesediaan untuk berpartisipasi kepada rekan kerja.	1	5	4,33	Y.5	0,777
Kesediaan membangun relasi dengan atasan/bawahan.	1	5	4,35	Y.6	0,829
<b>Total (Y)</b>	<b>1,13</b>	<b>4,89</b>	<b>4,34</b>	Y.7	0,870
				Y.8	0,836
				Y.9	0,829

Sumber: Data primer 2024

Didasarkan tabel 5 yang telah disajikan, responden menyatakan setuju dengan variabel kinerja karyawan dengan rata-rata jawaban 4,34.

### 3.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### 3.3.1. Uji Validitas

### **Tabel 6 Uji Validitas**

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	KMO	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,938	0,965	Valid
	X1.2	0,923		
	X1.3	0,921		

---

Sumber: Data primer 2024

Berlandaskan hasil pengujian, variabel beban kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan diketahui memiliki nilai KMO diatas 0,5. Ini menunjukkan bahwa sampel yang digunakan terpenuhi. Nilai *loading factor* pada seluruh indikator variabel beban kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Z$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) diatas 0,4. Oleh karena itu, semua indikator tersebut valid.

### 3.3.2. Uji Reliabilitas

**Tabel 7 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Beban Kerja	0,976	> 0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,974		Reliabel
Kepuasan kerja	0,978		Reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan Reliabel
Kinerja karyawan	0,942		

Sumber: Data primer 2024

Menurut Tabel 7, variabel beban kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Z$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) mendapatkan nilai Cronbach's alpha  $> 0,7$ . Hal tersebut memperlihatkan bahwa keempat variabel diatas dinyatakan reliabel dan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

### 3.3.3. Uji Regresi Linear Berganda dan Uji MRA

Analisis regresi linear berganda yaitu metode statistik yang dipergunakan guna mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji regresi linear berganda dipergunakan untuk pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2.

Uji *moderated regression analysis* atau Uji MRA dipergunakan untuk mengidentifikasi apakah variabel pemoderasi akan menguatkan atau memperlemah pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Efek tersebut dikenal dengan tipe moderasi efek. MRA memiliki dua tahapan untuk menguji hipotesis 3 dan hipotesis 4. Efek moderasi menunjukkan interaksi antara beban kerja dan komitmen organisasional (variabel bebas) dengan kepuasan kerja menjadi variabel pemoderasi dalam memengaruhi kinerja karyawan (variabel terikat). Penggunaan efek moderasi dalam penelitian ini berdasarkan pada pendekatan yang dilakukan oleh (Baron & Kenny, 1986). *Output* uji regresi linear berganda dan uji MRA ialah di antaranya :

### Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda dan Uji MRA

Regresi Linear Berganda dan Uji Moderated Regression Analysis (MRA)						
No	Hubungan Variabel	Uji Hipotesis				
		B	t	Sig.	Ket	
$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1Z + \beta_4 X_2Z$						
1.	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	1,407	6,682	0,000	$H_1$ diterima	
2.	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	-1,289	-6,119	0,000	$H_2$ ditolak	
3.	Kepuasan kerja memoderasi pengaruh	-0,510	-0,829	0,409	$H_3$ ditolak	

beban kerja terhadap kinerja karyawan				
4. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	2,177	3,831	0,000	$H_4$ diterima

Sumber: Data primer 2024

Berlandaskan tabel yang telah disajikan, korelasi di antara beban kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki persamaan regresi  $Y = 1,407X_1 - 1,289X_2$ . beban kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,407. Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar -1,289.

### 3.3.4. Uji Model

#### Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,864	0,746	0,735	0,35859

a.Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komitmen Organisasional, Moderasi1\_X1Z, Moderasi2\_X2Z

Sumber: Data primer 2024

Menurut tabel 9 yang telah disajikan, output uji *adjusted R-square* yakni sebesar 0,735 memperlihatkan bahwa variasi dari variable beban kerja dan komitmen organisasional yang dimasukkan ke dalam model dapat menjabarkan variasi variable kinerja karyawan senilai 73,5%. sedangkan 26,5% dijabarkan oleh variable lain yang tidak digunakan dalam model ini.

### 3.3.5. Uji F

Uji F menentukan bahwa model tepat guna untuk dilakukan analisis lebih rinci, yaitu apabila nilai sig.  $< 0,05$ . Output uji F adalah sebagai berikut:

#### Tabel 10 Uji Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34,389	4	8,597	66,860	,000 <sup>b</sup>
Residual	11,701	91	0,129		
Total	46,091	95			

Sumber: Data primer 2024

Berlandaskan tabel 10 yang telah disajikan, memperlihatkan bahwa model persamaan memperoleh nilai signifikansi pada level  $< 0,05$  yaitu senilai 0,000. Model penelitian dinyatakan memenuhi *goodness of fit* dan layak untuk dilakukan tahapan analisis lebih lanjut.

### 3.3.6. Uji Hipotesis

### **H1: Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.**

Dari output uji regresi, terlihat bahwa dampak beban kerja pada kinerja karyawan memiliki koefisien regresi senilai 1,407 dengan tingkat sig. senilai 0,000,  $< 0,05$ , sehingga pengaruh tersebut signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang mengatakan bahwa beban kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di BPKAD Kota Pekalongan, diterima.

### **H2: Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan output uji regresi, ditemukan bahwa pengaruh komitmen organisasional pada kinerja karyawan memiliki koefisien regresi senilai -1,289 dengan tingkat signifikansi 0,000  $< 0,05$ , maka dari itu pengaruh itu signifikan. Dengan demikian, hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang mengasumsikan bahwa komitmen organisasional ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kota Pekalongan, ditolak. Hal ini disebabkan oleh hasil yang memperlihatkan bahwa pengaruh komitmen organisasional pada kinerja karyawan bertanda negatif, yang bertentangan dengan hipotesis awal yang mengharapkan pengaruh positif.

### **H3: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.**

Dari output uji regresi, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan. memiliki koefisien regresi senilai -0,510 dengan tingkat sig. senilai 0,409,  $> 0,05$ , sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan. Sehingga, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan di BPKAD Kota Pekalongan, ditolak.

### **H4: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan**

Menurut output uji regresi, ditelaah bahwa kepuasan kerja memoderasi dampak komitmen organisasional pada kinerja karyawan. memiliki koefisien regresi senilai 2,177 dengan tingkat signifikansi senilai 0,000  $< 0,05$ , hingga pengaruh itu signifikan. Maka dari itu, hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang mengatakan bahwa Kepuasan kerja memoderasi dampak komitmen

organisasional pada kinerja karyawan di BPKAD Kota Pekalongan, diterima.

### **4. KESIMPULAN**

Dari output analisis data serta uji hipotesis yang sudah diujikan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
- b. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.
- c. Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu menyeimbangkan beban kerja, membangun komitmen organisasional yang positif, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui insentif dan kesejahteraan karyawan. Dengan strategi ini, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Selain itu, terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi hubungan antarvariabel, seperti tekanan kerja dan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan, seperti stres kerja atau budaya organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penggunaan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang lebih optimal guna meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

## 5. REFERENSI

- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. In *Online) Business Management Analysis Journal (BMAJ)* (Vol. 2, Issue 2).
- Colquitt Jason, A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). Allen, NJ, & Meyer, JP 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, Tahun 1990.
- Allen, N. & Meyer J. 2015. The measurement and antecedents of affirmative, continuance and normative commitment in The organization. *Journal of. Scientific Journal of Reflection*, 1(3).
- Darmawan, D., & Latifah, P. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an evidence-based approach twelfth edition*. McGraw-Hill Education.
- Rahmawati, A. A., & Trisnawati. (2024). Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Keuangan dan Bisnis ISSN* (Vol. 22, Issue 1).
- Rindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *5953 Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition* (England. Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior 19th Edition* (England. Pearson Education Limited.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Egien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Setioningrum, V., Nilaasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2023). Pengaruh Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment Terhadap Employee Performance. *Inovasi*, 9(2), 137. <https://doi.org/10.32493/Inovasi.v9i2.p137-145.28440>
- Stone, R. J., Cox,A., & Gavin, M. (2020). *Human resource management 10<sup>th</sup> ed.* John Wiley & Sons.