

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPO BAGOES BANGUNAN GIANYAR

. Ni Putu Rifani Bira^{1*} | Agus Wahyudi Salasa Gama² | Ni Putu Yeni Astiti³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: rifanibira@gmail.com

Abstract: Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi kuantitatif dilakukan pada Depo Bagoes Bangunan Gianyar, Bali, dengan sampel 120 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kedisiplinan dan komitmen melalui penegakan standar perilaku, kejelasan peran, dan program pengembangan dapat meningkatkan kinerja, sementara pengelolaan beban kerja yang proporsional diperlukan untuk mencegah penurunan performa. Studi ini berkontribusi pada literatur perilaku organisasi di sektor ritel bahan bangunan serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajer sumber daya manusia untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan memasukkan variabel mediasi seperti stres kerja atau keterlibatan kerja, serta menggunakan desain longitudinal untuk memperkuat inferensi kausal.

Kata kunci: disiplin kerja, beban kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuannya. SDM dapat dimanfaatkan secara optimal dalam hal waktu, tenaga, dan bakat demi kepentingan organisasi atau individu. Komponen utama dari setiap kegiatan adalah sumber daya manusia, atau HR. Teknologi yang canggih dan dapat diandalkan tidak akan berfungsi dengan baik tanpa keterlibatan proaktif dari personel sumber daya manusia yang kompeten dan berkualifikasi.

Hustia (2020) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan tugas karyawan melalui pencapaian hasil pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas dan kuantitas perusahaan. Bagi sebuah organisasi, kinerja sangat penting karena ketika karyawan berkinerja baik, mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai jadwal.

Depo Bagoes Bangunan Gianyar, sebagai salah satu pemain utama dalam penyediaan bahan bangunan di wilayah Gianyar, menyadari pentingnya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai keunggulan kompetitif. Menurut Robbins (2016), disiplin kerja yakni sikap dan tindakan dengan sukarela, sadar, dan sesuai dengan standar yang disepakati bersama, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Namun pada kenyataannya, perusahaan sering kali mengalami kendala dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Depo Bagoes Bangunan mengalami permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik. Permasalahan tersebut disebabkan karena rendahnya sikap kedisiplinan pada karyawan yang dimana pada Depo Bagoes Bangunan Gianyar pada 6 bulan terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan pada karyawan

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Depo Bagoes Bangunan Gianyar
Periode Januari-Juni 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan		Total	Persentase Keterlambatan (%)
		<10 Menit	>10 Menit		
Januari	120	35	5	40	33,33%
Februari	120	38	10	48	40,00%
Maret	120	46	4	50	41,67%
April	120	49	6	55	45,83%
Mei	120	50	6	56	46,67%
Juni	120	60	2	62	5,17%

Sumber: HRD Depo Bagoes Bangunan, 2024

Menurut Vachapo (2020), beban kerja adalah suatu prosedur atau tugas yang harus segera dilakukan oleh anggota staf dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berlebih dapat terjadi ketika pekerja tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif karena beban kerja yang sangat besar. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus memiliki tugas yang seimbang dan sesuai dengan tingkat keterampilannya. Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat memengaruhi kualitas dan produktivitas karyawan.

Komitmen organisasi merupakan elemen berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja pekerja. Robbins (2018:47) mengklaim bahwa hal ini dapat dicapai dengan memberikan perhatian penuh kepada perusahaan dan mendorong mereka untuk percaya kepada perusahaan. Pekerja yang telah berkomitmen terhadap perusahaannya akan menjadi pekerja yang berdedikasi yang akan melakukan yang terbaik untuk memajukan tujuan organisasi. Karena hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus terus menunjukkan dedikasinya kepada para pekerjanya.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Depo Bagoes Bangunan Gianyar yang mana merupakan sebuah toko atau pusat penjualan bahan bangunan yang menyediakan berbagai macam kebutuhan konstruksi, renovasi, dan dekorasi rumah yang khususnya berada di Bali khususnya daerah Gianyar. Berdasarkan Tabel 1 jumlah karyawan pada Depo Bagoes Bangunan Gianyar di tahun 2024 sebanyak 120 orang.

Kinerja karyawan di Depo Bagoes Bangunan Gianyar mengalami penurunan setiap bulannya. Depo Bagoes Bangunan Gianyar tentu akan mengalami penurunan kinerja karyawan. Seperti di Tabel 1, di mana karyawan Depo Bagoes Bangunan Gianyar menunjukkan persentase keterlambatan yang tinggi selama enam bulan terakhir, hal ini disebabkan oleh rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, berdasarkan pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD Depo Bagoes Bangunan Gianyar. Dari perolehan wawancara pertama peneliti dengan sepuluh karyawan Depo Bagoes Bangunan mengenai masalah yang berhubungan dengan beban kerja dengan indikator kuantitas pekerjaan, 80% pekerja mengungkapkan beban kerja selalu menjadi beban bagi mereka. Tuntutan pekerjaan menjadi akar permasalahan ini; Depo Bagoes Bangunan selalu memiliki jam kerja ekstra, dan terkadang pekerja tidak masuk kerja pada hari yang dijadwalkan. Permasalahan terkait dengan komitmen organisasi, dimana hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD Depo Bagoes Bangunan Gianyar terdapat masalah loyalitas 70% dinyatakan karyawan memilih untuk meninggalkan tempat kerjanya jika mendapatkan tempat kerja yang lebih baik. Karena pekerja mungkin terburu-buru menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, beban kerja yang berlebihan sering kali menurunkan kualitas hasil pekerjaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik meneliti mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depo Bagoes Bangunan Gianyar.”

LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal setting theory dicetuskan (Edwin Locke, 1968). Salah satu jenis teori motivasi adalah teori ini. Pentingnya hubungan antara kinerja dan tujuan ditekankan oleh teori penetapan tujuan. Kesimpulan awal *Goal setting theory* yaitu mereka yang memperoleh tujuan yang mudah, tidak jelas, atau tidak memiliki tujuan sama sekali tidak akan sesukses mereka yang memiliki tujuan yang jelas, menantang, dan dapat dicapai. Prinsip dasar teori ini adalah bahwa pemahaman individu terhadap tujuan akan memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019) menjelaskan Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kredensial, pengalaman, ketulusan, dan ketersediaan waktu merupakan hasil yang didapatkan pekerja setelah melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan komitmen perusahaan (Mangkunegara, 2011). Hasil tersebutlah yang merupakan tingkat dimana karyawan dikatakan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan

perusahaan (Amiruddin, 2020). Menurut Mangkunegara (2019) terdapat tiga indikator pada kinerja karyawan yakni, kualitas kerja kuantitas kerja, dan tanggung jawab

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu strategi yang dapat digunakan seorang manajer untuk mencoba meningkatkan pengetahuan dan dorongan karyawan agar mematuhi seluruh kebijakan dan standar sosial yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi (Pranitasari dan Khotimah, 2021). Pemahaman dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua peraturan instansi yang ditetapkan oleh manajemen dan dibagikan kepada anggota instansi untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi, baik secara sukarela maupun di bawah paksaan, dikenal sebagai disiplin (Hidayat dkk., 2021). Menurut pendapat Pranitasari & Khotimah (2021) terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja yakni, ketepatan waktu dalam bekerja, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tanggung jawab saat bekerja, dan taat terhadap peraturan yang lainnya.

Beban Kerja

Beban kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Vachapo (2020), yaitu prosedur atau tugas yang harus dilakukan oleh pekerja segera dalam jangka waktu tertentu sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Beban kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Saputra (2021), adalah sesuatu yang muncul saat menjalani persyaratan pekerjaan tertentu; beban kerja harus dilihat sebagai pendamping kerja. Menurut Saputra (2022) adapun 4 indikator dalam beban kerja diantaranya yakni lingkungan kerja, bagaimana jam kerja digunakan, tujuan yang harus dicapai, dan standar kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kesetiaan terhadap organisasi dimana karyawan tersebut bekerja (Yasa et al., 2021). Loyalitas karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dalam komitmen, yang juga merupakan proses berkelanjutan di mana individu dalam organisasi menunjukkan kepedulian terhadap keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan (Kazemi & Corlin, 2022). Indikator komitmen organisasi menurut Buso (Dalam Hasna dkk., 2023) ada tiga yaitu komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih mematuhi peraturan dan jadwal perusahaan. Ketika seseorang menunjukkan disiplin kerja, menuntaskan tugas sesuai arahan perusahaan, dan selalu mematuhi kebijakan perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Penelitian Purnawijaya (2019), Handayani (2020), dan Harahap & Tirtayasa (2020) mendukung

hal tersebut, yang membuktikan jika disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan dirumuskannya hipotesis nya:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan dianggap penting. Personel yang bekerja berlebihan dapat mengalami kelelahan fisik dan mental, yang dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan. Beban kerja berpengaruh yang negatif dan signifikan pada kinerja karyawan, menurut Komsatun et al. (2021) dan Rindorindo et al. (2019). Hal ini memungkinkan untuk merumuskan hipotesis berikut:

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen karyawan akan meningkat jika Anda memberikan perhatian penuh dan membantu mereka percaya pada perusahaan. Jika karyawan berkomitmen, suatu bisnis akan memiliki pekerja yang berdedikasi yang akan melakukan pekerjaan terbaik mereka demi keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Penelitian Evasari & Prasetyo (2023), Rasminingsih et al., (2023) dan Hayati et al. (2023) mendukung hal ini, yang membuktikan jika Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan kuat oleh komitmen organisasi. Hal ini memungkinkan dirumuskannya hipotesis berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Depo Bagoes Bangunan Gianyar yang beralamat di Jl. Mahendradata No.18, Bedulu, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali 80511, Indonesia. Pbjek pada studi ini meliputi kinerja karyawan Depo Bagoes Bangunan Gianyar, komitmen organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja. Jumlah pekerja di Depo Bagoes Bangunan Gianyar adalah 120 orang yang menjadi populasi penelitian. Sampel jenuh atau data sensus digunakan untuk menentukan besarnya sampel penelitian. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Seluruh indikator pada studi ini dinyatakan valid karena tiap item pernyataan dari variabel X mempunyai nilai korelasi > 0,30

2. Uji Reabilitas

Setiap pertanyaan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan tiap variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ yang membuktikan reliabilitas kuesioner yang digunakan.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis karakteristik responden pada studi ini menunjukkan keragaman dalam berbagai aspek yang relevan dengan tujuan penelitian. Dari jenis kelamin, mayoritas responden yaitu laki-laki 70,0%, sementara perempuan hanya 30,0%. Hal ini dapat mencerminkan komposisi gender di perusahaan tersebut. 32,5% dari populasi berusia antara 36 dan 45 tahun. Proporsi terendah, 8,3%, terdapat pada mereka yang berusia di bawah 25 tahun. Hal ini membuktikan jika mayoritas responden berada dalam rentang usia orang dewasa yang produktif. Mengenai pendidikan, terungkap bahwa mayoritas responden 80, 18,7% hanya berpendidikan SMA atau SMK, sedangkan persentase terkecil 3,3% berpendidikan diploma. Ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan dengan latar belakang pendidikan menengah. Mengenai masa kerja, 6 menunjukkan bahwa mayoritas responden 56,7% sudah kerja lebih dari sepuluh tahun, sedangkan persentase terkecil 16,7% telah bekerja selama satu hingga lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mempekerjakan banyak pekerja berpengalaman.

Variabel disiplin kerja mempunyai rata-rata 3,39, masuk dalam kategori “kurang baik”, berdasarkan uraian data variabel penelitian. Pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan uraian tugas di organisasi” memiliki skor tertinggi. Nilai rata-rata variabel beban kerja untuk keseluruhan variabel yakni 2,36, yang termasuk dalam kategori “tidak baik”. Pernyataan yang menyatakan bahwa saya memiliki tujuan kerja yang realistis untuk dicapai memperoleh nilai tertinggi. Variabel komitmen organisasi mempunyai rata-rata 3,36, yang termasuk dalam kategori “tidak baik”. Pernyataan yang memperoleh nilai tertinggi adalah “Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini karena saya diberikan upah dan tunjangan yang memadai.” Terakhir, pernyataan “Saya selalu bekerja sesuai tugas tanpa menunggu instruksi atasan” memperoleh skor tertinggi yaitu 3,32 yang merupakan skor rata-rata variabel Kinerja Karyawan yang masuk dalam kelompok “kurang baik”. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan adanya peluang untuk perbaikan pada variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	120

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
------------------------	-------

Sumber: Data diolah, 2024

Uji Kolmogorov-Smirnov dipakai guna melakukan uji kenormalan; jika taraf signifikansi $> 0,05$, data dianggap berdistribusi normal. Data dapat dianggap terdistribusi normal karena, menurut Tabel 2, temuan analisis menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. adalah $0,200 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Disiplin Kerja	0,216	4,634
Beban Kerja	0,959	1,043
Komitmen Organisasi	0,218	4,583

Sumber: Data diolah, 2024

Untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi menunjukkan korelasi, atau hubungan yang kuat, Uji Multikolinearitas digunakan. Agar model regresi bisa bebas dari multikolinearitas, koefisien VIF harus < 10 dan nilai toleransi harus $> 0,10$. Menurut Tabel 3, nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$. Maka, tidak ada multikolinieritas pada studi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin Kerja	0,316
Beban Kerja	0,122
Komitmen Organisasi	0,194

Sumber: Data diolah, 2024

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah nilai residual dari observasi yang berbeda dalam model regresi menunjukkan varians yang tidak merata. Dengan melihat nilai residual absolut (ABS_RES) dari variabel independen dan nilai signifikansi di antara keduanya, seseorang dapat mendeteksi tanda-tanda heteroskedastisitas. Nilai signifikansi $> 0,05$ antara variabel independen dan residual absolutnya (ABS_RES) menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas dengan regresi. Tabel 4 membuktikan jika ada perbedaan yang signifikan antara variabel independen dan nilai residual absolutnya (ABS_RES) $> 0,05$. Dengan demikian, tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Analisis Inferensial

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	t	Sig.
--	---	------	---	------

Konstanta	1,359		2,824	0,006
Disiplin Kerja	0,269	0,368	4,302	0,000
Beban Kerja	-0,067	-0,100	-2,475	0,015
Komitmen Organisasi	0,567	0,563	6,625	0,000
R	0,904			
Adjusted R Square	0,813			
F	172,920			
Sig. F	0,000			

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai guna menentukan hubungan antara beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap keberhasilan karyawan. Persamaan regresi linier berganda yakni $Y = 1,359 + 0,269 X_1 - 0,067 X_2 + 0,567 X_3$, yang didasarkan pada angka-angka pada Tabel 1.5. Informasi berikut diberikan oleh persamaan tersebut:

$a = 1,359$ yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan bersifat konstan apabila disiplin kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi diabaikan atau nilainya konstan.

$b_1 = 0,269$ membuktikan jika kinerja karyawan akan bertambah dengan meningkatnya disiplin kerja. apabila beban kerja dan komitmen organisasi diasumsikan konstan atau tetap.

$b_2 = -0,067$ menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai jika komitmen organisasi dan disiplin kerja dianggap sebagai hal yang lumrah atau memiliki nilai yang tetap.

$b_3 = 0,567$ yang menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai jika beban kerja dan disiplin kerja bersifat stabil atau dianggap konstan.

Analisis Korelasi Berganda

Dari Tabel 5, koefisien berganda (R) yaitu 0,904. Dari standar interpretasi koefisien korelasi, koef berganda yaitu 0,904 diantara 0,800 dan 1,000, yang membuktikan jika hubungan yang sangat tinggi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang ditentukan dalam penelitian pada Tabel 5 adalah 0,813. Maka membuktikan jika komitmen variabel X memberikan kontribusi 81,3% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya yaitu 18,7% dipengaruhi oleh variable lain diluar studi ini.

Uji F

Nilai F yang dihitung adalah 172,920, dan sig F yaitu $0,000 < 0,05$, menurut temuan analisis pada Tabel 5. Hal ini membuktikan jika komitmen organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja semuanya berdampak besar pada kinerja karyawan di saat

yang bersamaan. Hal ini membuktikan jika variabel dependen benar-benar dipengaruhi oleh semua variabel independen dalam model yang digabungkan.

Uji T

Tujuan uji statistik t adalah untuk membuktikan sejauh mana pengaruh satu variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Karena 0,05, atau 5%, adalah ambang signifikansi yang dipilih, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- a) Variabel Disiplin Kerja mempunyai taraf sig $0,000 < 0,05$, nilai t hitung 4,302, dan nilai koefisien beta sebesar 0,368. Maka, H_0 ditolak, dan membuktikan jika disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Depo Bagoes Bangunan Gianyar.
- b) Variabel Beban Kerja mempunyai nilai t hitung -2,475, diperoleh pula nilai koefisien beta yaitu -0,100, dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak.
- c) Variabel komitmen organisasi Depo Bagoes Bangunan Gianyar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi, ditunjukkan dengan nilai t hitung variabel tersebut sebesar 6,625, nilai koef beta 0,563, dan taraf sig $0,000 < 0,05$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depo Bagoes Bangunan Gianyar. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, diperlukan ketertiban. Salah satu cara untuk menjaga ketertiban tersebut adalah dengan menerapkan disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja dalam manajemen digunakan untuk menjalankan norma-norma organisasi. Hasil studi ini selaras dengan Purnawijaya (2019), Handayani (2020), Harahap dan Tirtayasa (2020) membuktikan jika, disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya apakah peningkatan disiplin kerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Depo Bagoes Bangunan Gianyar, menurut hasil analisis studi. Artinya, kinerja karyawan akan menurun akibat beban yang semakin bertambah. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak buruk, termasuk respons emosional dan kelelahan fisik serta mental. Hasil studi selaras dengan Komsatun *et al.*, (2021) dan Rindorindo, dkk (2019) mengungkapkan jika Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh beban kerja, artinya kinerja akan menurun seiring meningkatnya beban kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Depo Bagoes Bangunan Gianyar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Artinya, peningkatan kinerja karyawan akan terjadi setelah peningkatan komitmen organisasi. Identifikasi dan ikatan yang relatif kuat dari seseorang dengan suatu organisasi dikenal sebagai komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi seharusnya berkonsentrasi untuk memberikan pekerjaan terbaiknya. Hasil studi selaras dengan Evasari & Prasetyo (2023), Rasminingsih et al., (2023) dan Hayati et al., (2023) membuktikan jika komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dimana dapat diartikan tingkat komitmen yang tinggi dari seorang karyawan akan berujung pada peningkatan kinerja.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Dari pembahasan diatas, diperoleh kesimpulan yaitu: Kinerja karyawan Depo Bagoes Bangunan Gianyar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, maka semakin disiplin karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Kinerja karyawan Depo Bagoes Bangunan Gianyar dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh beban kerja, yaitu semakin banyak pekerjaan maka kinerjanya akan semakin buruk. Kinerja karyawan Depo Bagoes Bangunan Gianyar dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya komitmen organisasi.

Limitasi

Kuesioner digunakan dalam metode pengumpulan data penelitian ini untuk mengantisipasi bias dalam temuan akhir. Perbedaan dalam cara responden dan penelitian melihat pernyataan yang diberikan meningkatkan kemungkinan bias. Selain itu, penelitian ini dibatasi pada satu lokasi penelitian, agar bisa dilakukan di masa mendatang dengan perspektif yang lebih luas atau beberapa lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Manajerial dan bisnis tanjungpinang*, 3(01), 14-23.
- Evasari, A. D., & Prasetyo, B. (2023). pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt. pos indonesia (persero) cabang nganjuk. *bemj: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(1), 15-20

- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135
- Hasibuan, H. A. (2019). *Pengaruh Komitmen Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pondok Pesantren Syekh Muhammad Dahlan Aek Hayuara Sibuhuan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hasna, S. J., Kurniawati, E., & Arida, R. W. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik dan k3 terhadap kinerja karyawan pt. Jasa tirta energi kediri. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 1(3), 138-154.
- Hayati, R., Sutarjo, A., & Adawiyah, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup dan kebersihan kabupaten kepulauan mentawai. *Matua Jurnal*, 5(1), 45-62.
- Hidayat, S., & Khotimah, S. H. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1747-1754.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kazemi, A., & Elfstrand Corlin, T. (2022). What has employee loyalty to do with “love” to clients? Testing approaches to work as mediators. *Employee Relations: The International Journal*, 44(7), 149-161. DOI 10.1108/ER-05-2021-0212.
- Komsatun, K., Nasution, S., & Nurzam, N. (2021). The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(4), 531-538
- Mangkunegara, A. A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Mangkunegara, AA. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditema. Bandung.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1548-1556.



- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke-1). Salemba Empat
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Jakarta.
- Saputra, A. (2021). *Analisis Beban Kerja Mental Welder Pengelasan Lapangan Menggunakan Metode Nasa-TLX (Task Load Index)(Studi Kasus: Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang)* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I. B. A. D., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258-273