

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PENTA MEDICA

Kadek Yuliari, Agus Wahyudi Salasa Gama, Ni Putu Yeni Astiti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email:yuliarikadek51@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This research aims to analyze the influence of workload, organizational commitment and work supervision on the performance of Penta Medica Clinic employees.

The number of samples used was 38 people using the saturated sample method. Data collection was carried out using a 5 point Likert scale questionnaire. The research objects are workload, organizational commitment, work supervision and employee performance. The data analysis technique uses multiple linear regression tests. Hypothesis testing is carried out using the t-test.

The research results show that workload has a negative and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, work supervision has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: workload, organizational commitment, work supervision, performance

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber suatu proses dengan melakukan perekrutan, pengembangan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan dari berbagai sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi bisnis atau perusahaan dengan cara melihat kinerja para karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai

suatau strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu plnning, organizing, actuating, dan controlling. Dalam setiap aktivitas atau fungsi oprasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, platihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang di tujukan bagi peningkatan kontribusi produksi dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien menurut Darmadi (2018).

Kinerja karyawan karyawan merupakan tolak ukur utama dalam

pengembangan sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2016:105) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu.

Seluruh karyawan di Klinik Penta Medica masing-masing memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, Klinik Penta Medica senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme karyawan.

Kinerja karyawan pada perusahaan mempertimbangkan beberapa faktor. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan adalah beban kerja. Wahyuningsih (2018) Beban kerja adalah salah satu pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang telah ditentukan oleh sebuah perusahaan dengan tingkat waktu yang telat di tentukan oleh perusahaan, sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Kondisi kinerja karyawan Klinik Pratama Sadajiwa mengalami penurunan kinerja, dapat dilihat dari data tabel jumlah pasien yang sewaktu-waktu meningkat sehingga mengakibatkan beban kerja yang sangat beresiko, serta jam kerja yang tidak teratur akibat dari kurang disiplinnya karyawan dalam menentukan shift kerja.

elain beban kerja faktor lain juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Faktor terakhir yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan adalah pengawasan kerja. Pada prinsipnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan baik jika manajemen menerapkan standar operasi prosedur yang memadai bagi karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk bertindak optimal dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Penta Medica.

II. LANDASAN TEORI

Setting Theory yang dikembangkan oleh Edwin dan Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (suwarmadani, 2018). Goal-Setting Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat

diselesaikan secara efisien dan efektif. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadami, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang mempengaruhi beban kerja. Menurut putra (dalam Artadi, 2016) indikator beban kerja meliputi:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Standar pekerjaan

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebuah tingkatan atau kesadaran seseorang untuk mengenali sejauh mana sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya sehingga mempercepat organisasi tersebut mencapai tujuannya. Adapun indikatornya menurut Meyer (Meyer, 2015: 169) ada tiga indikator

komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif
 - a) Keinginan berkarir di organisasi
 - b) Rasa percaya terhadap organisasi
 - c) Pengabdian kepada organisasi
- 2) Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan Kecintaan pegawai kepada organisasi

 - a) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
 - b) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
 - c) Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
 - d) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
- 3) Komitmen normative
 - a) Kesetiaan terhadap organisasi
 - b) Kebahagiaan dalam bekerja
 - c) Kebanggaan bekerja pada organisasi

Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan sebuah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya (S.P Siagian). Menurut (Siagian,2014:35) terdapat indikator pengawasan kerja antara lain:

- 1) Kontrol Masukan
- 2) Kontrol Perilaku
- 3) Kontrol Pengeluaran

4) Supervisi

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada Klinik Pratama Sadajiwa. Adapun indikatornya Menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja,
- 2) Kualitas hasil kerja,
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas,
- 4) Disiplin kerja,
- 5) Inisiatif,
- 6) Ketelitian,
- 7) Kejujuran,
- 8) Kreativitas,

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wartono (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Nurjaya, (2021:63) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Sejalan dengan teori diatas penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Friska Aprilia (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan dampak signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan Dani Praditya Setiawan (2016) juga menyatakan Beban Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Pengawasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) bahwa Variabel Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. MJC.

H1: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi

terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Syarif, 2018:28).

Dari uraian diatas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hikmah, Hari Susanta (2018) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan dampak signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Penelitian yang dilakukan Ranty Sapitri (2016) juga menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Nasional Wilayah Pekanbaru.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan yang baik akan bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syaifullah (2019) menyatakan Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Centric Powerindo.

Penelitian yang dilakukan Laili Rahmawati (2018) juga menyatakan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi (Studi Pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang).

H3: Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Tempat dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan yaitu Klinik Penta Medica yang berada di Jalan Mahendradatta selatan No. 88, Abiantimbul, Pemecutan Kelod, Kecamatan Denpasar Barat.

Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada klinik Penta Medica. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah singkat klinik, struktur organisasi pada Klinik Penta Medica.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan di Klinik Penta Medica. metode penelitian sampel yang digunakan dinamakan dengan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

1) Metode Observasi (Pengamatan)

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk mengetahui sekilas bagaimana perilaku- perilaku karyawan dalam melayani pasien serta mengetahui bagaimana beban kerja, komitmen organisasi, dan

pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Penta Medica.

2) Metode *Interview* (Wawancara)

Adapun wawancara dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu meliputi karyawan Klinik Penta Medica.

3) Kuesioner (Angket)

Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan langsung ke responden Klinik Penta Medica. Hasil yang diperoleh dari kuesioner adalah evaluasi jawaban responden mengenai pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Penta Medica.

V. HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi berganda untuk mengevaluasi pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan disajikan pada Tabel 1

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	b	Std. Error			
Konstanta	17,331	4,149	-	4,177	0,000
Beban kerja (X_1)	-0,633	0,297	-0,360	-2,131	0,040
Komitmen organisasi (X_2)	0,584	0,195	0,407	2,992	0,005
Pengawasan kerja (X_3)	0,810	0,231	0,588	3,507	0,001
R	0,642				
Adjusted R square	0,361				
F hitung	7,962				
Sig. F hitung	0,000				

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis regresi, dapat disusun persamaan

regresi sebagai berikut: $Y = 17,331 - 0,633X_1 + 0,584X_2 + 0,810X_3$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

$a = 17,331$ ini berarti apabila beban kerja, komitmen organisasi dan pengawasan kerja tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 17,331.

$b_1 = -0,633$ berarti peningkatan terhadap beban kerja maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.

$b_2 = 0,584$ berarti peningkatan terhadap komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.

$b_3 = 0,810$ berarti peningkatan terhadap pengawasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.

Uji normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,2679030
	Most Extreme Differences	Absolute 0,256 Positive 0,134 Negative -0,256
Test Statistic		0,256
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,153 ^c

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar

0,153 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji
Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	0,606	1,651
X2	0,933	1,072
X3	0,614	1,630

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* beban kerja (X_1) sebesar 0,606, komitmen organisasi sebesar 0,933, variabel pengawasan kerja sebesar 0,614 dan *variance inflation factor* (VIF) variabel beban kerja (X_1) sebesar 1,651, komitmen organisasi sebesar 1,072, variabel pengawasan kerja sebesar 1,630 sehingga semua variabel bebas bernilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,772	2,446			3,178	0,003
X1	0,438	0,750	0,467		0,585	0,718
X2	-0,172	0,115	-0,224		-1,491	0,145
X3	-0,434	0,362	-0,591		-1,199	0,231

a. Dependent Variable: Abres

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 1 diperoleh besarnya koefisien korelasi sebesar 0,642. Ini menunjukkan beban kerja, komitmen organisasi dan pengawasan kerja memiliki hubungan yang cukup tinggi dengan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi beban kerja, komitmen organisasi dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase, ditunjukkan pada Tabel 1 Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 5.10 diperoleh besarnya *adjusted R square* sebesar 0,361 atau 36,1%. Ini menunjukkan beban kerja, komitmen organisasi, dan pengawasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,1% dan 63,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Hasil uji *model fit* (uji F) dapat dilihat pada Tabel 5.10 diperoleh nilai Sig F = 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa secara simultan beban kerja (X_1),

komitmen organisasi (X_2) dan pengawasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka model layak digunakan.

Uji t

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel beban kerja diperoleh nilai standar beta menunjukkan arah negatif sebesar 0,633 nilai sig 0,040 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen organisasi diperoleh nilai standar beta 0,584 nilai sig 0,005 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel pengawasan kerja diperoleh nilai standar beta 0,810 nilai sig 0,001 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai *standardized Coefficients B* (b_1) sebesar -0,633

dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 < 0,05. Ini berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Penta Medica. Variabel beban kerja yang diukur menggunakan tiga indikator yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur menggunakan sembilan indikator. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Wartono (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Nurjaya, (2021:63) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rolos (2018), Lukito (2019) dan Hakman (2021) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai *standardized Coefficients B* (b_2) sebesar 0,584 dan uji *t* dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Penta Medica.

Salah satu bentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi ialah komitmen organisasi yang berupa kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, serta keinginan yang besar dari karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menekankan pada pemikiran tentang hubungan antara karyawan dengan organisasi empat mereka bekerja. Komitmen organisasi muncul karena adanya

kesesuaian antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Para pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi menganggap setiap masalah yang terjadi di tempat kerja sebagai masalah mereka juga dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Syarif (2018) menyebutkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan

anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurul Hikmah, Hari Susanta (2018) dan Ranty Sapitri (2016) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai *standardized Coefficients B* (b_3) sebesar 0,810 dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Ini berarti pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Penta Medica .

Pengawasan dalam perusahaan ini dilakukan secara efektif oleh seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah seorang manager, karena dengan pengawasan seorang karyawan mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, serta arahan dari atasannya, sehingga perusahaan berharap dengan sendirinya karyawan berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan dimana tempat ia bekerja.

Pengawasan yang baik akan bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syaifullah (2019) dan Laili Rahmawati (2018) menyatakan bahwa variabel

pengawasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, komitmen organisasi, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya peningkatan beban kerja dapat menyebabkan kinerja karyawan Klinik Penta Medika semakin menurun.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya peningkatan komitmen organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan Klinik Penta Medika semakin meningkat.
- 3) Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya peningkatan pengawasan kerja maka kinerja karyawan Klinik Penta Medika semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja pada penelitian ini dengan kategori tinggi, untuk itu diharapkan pihak manajemen

- Klinik Penta Medica meninjau kembali beban kerja yang dibebankan pada karyawan.
- 2) Penilaian variabel komitmen organisasi pada penelitian ini adalah tinggi, untuk itu perlu ditingkatkan kembali. Adapun hal yang perlu ditingkatkan yaitu pada indikator yang bernilai paling rendah yaitu komitmen normatif. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan reward pada karyawan yang berprestasi.
 - 3) Penilaian variabel pengawasan kerja pada penelitian ini adalah sangat tinggi, namun indikator yang perlu ditingkatkan yaitu keselarasan tujuan proses cek. Untuk itu perlu diperjelas item yang ada dalam standar operasional prosedur, sehingga tidak terjadi miskomunikasi dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.
 - 4) Bagi peneliti berikutnya dapat menambah variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kepemimpinan dan *reward*.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru (*Doctoral Dissertation, Riau University*).
- Firda W., Dheasey A., Amanda M R., Moh. Mukeri W. (2017), "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang", *Journal Of Management. Issn*, Iii (3), 2502- 7689.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care And Health Technology Journal (Nchat)*, 1(2), 47-54
- Hasibuan, Hartini, Melayu S.P, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi . Bumi Aksara, Jakarta.
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak (*Doctoral Dissertation, Riau University*).
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

- (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181-188.
- Ichtiarini, I. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bri Sysrish Kantor Cabang Madiun (*Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo*).
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan 3, Rajawali Pers. Depok
- Kusuma, D. Y. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Blitar (*Doctoral Dissertation, University Of Muhammadiyah Malang*).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita* Edisi, 2.
- Mubasyaroh Astutik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Da'i Melalui Pelatihan Dalam Pengembangan Dakwah Islam*. Stain Kudus, Jawa Tengah Indonesia
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Nugroho, R. A., & Hartono, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(2).
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22
- Rahmawati, L. (2018). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi (Studi Pada PT. Maan Qhodaqo Shiddiq Lestari Jombang) (*Doctoral Dissertation, STIE PGRI Dewantara*).

- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(004), 19-27.
- Setiawan Dhania Volume I, No 1, Desember 2016 Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*.
- Suminah Mudayana (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Sehat Surakarta. *Kes Mas* Vol.6 No. 1, Januari 2015 Issn: 1978-0575