

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIGA PULAU INDONESIA KARAWANG

Titan Tania¹, Sugiyah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

titantania08@gmail.com, sugiyah.sgy@bsi.ac.id

Abstract

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals and needs to be supported by organizational commitment and effective workload management. This study analyzes the effect of organizational commitment and workload on employee performance, partially and simultaneously, at PT Tiga Pulau Indonesia Karawang, a solar panel installation company. A quantitative associative approach was used with all 44 permanent employees as the sample (saturated sampling). Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient tests with SPSS 25. Organizational commitment (t-count 4.445; sig. 0.000) and workload (t-count 8.014; sig. 0.000) each have a positive and significant effect on employee performance, and so do both variables simultaneously (F-count 312.302; sig. 0.000). The R^2 of 0.938 shows that 93.8% of the variation in employee performance is explained by both variables, while 6.2% is influenced by other factors.

Keywords: Organizational Commitment, Workload, and Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga perlu didukung oleh komitmen organisasional dan pengelolaan beban kerja yang efektif. Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial dan simultan, pada PT Tiga Pulau Indonesia Karawang, perusahaan instalasi panel surya. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan sampel jenuh 44 karyawan tetap. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 25. Komitmen organisasional (t hitung 4,445; sig. 0,000) dan beban kerja (t hitung 8,014; sig. 0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula secara simultan (F hitung 312,302; sig. 0,000). Nilai R^2 sebesar 0,938 menunjukkan bahwa 93,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel, sedangkan 6,2% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan dituntut memiliki karyawan yang

kompeten dan profesional agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi indikator penting karena tinggi atau rendahnya kinerja berdampak langsung pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan [1].

Dua faktor yang lazim dikaji sebagai penentu kinerja adalah komitmen organisasional dan beban kerja. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan mengenali, menerima, dan merasa terikat pada organisasinya serta mengidentifikasi diri dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi [2], [3]. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang kuat, sedangkan komitmen yang rendah dapat menurunkan antusiasme dan kualitas kerja. Di sisi lain, beban kerja mengacu pada seluruh aktivitas dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, termasuk waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakannya [4]. Beban kerja yang melampaui kapasitas berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan membantu menjaga produktivitas dan kualitas hasil kerja.

PT Tiga Pulau Indonesia Karawang adalah perusahaan yang bergerak di bidang instalasi panel surya. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan menghadapi sejumlah kendala yang berkaitan dengan kinerja karyawan, antara lain keterlambatan pembayaran proyek oleh klien yang tidak mematuhi ketentuan perjanjian kerja sama serta kurangnya komunikasi antarpegawai yang menghambat koordinasi pekerjaan. Kondisi ini menimbulkan beban waktu yang tidak kondusif serta tekanan, baik secara operasional bagi perusahaan maupun secara psikologis bagi karyawan, sehingga berpotensi memengaruhi motivasi, tanggung jawab, dan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum seragam. Mutiah [5] melaporkan bahwa komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan temuan serupa dilaporkan oleh Rheznadhiya [6] pada karyawan perusahaan layanan pos. Sebaliknya, Permatasari dan Rijanti [7] menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah daerah, sementara beban kerja berpengaruh positif. Perbedaan arah pengaruh tersebut merupakan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang mengindikasikan bahwa hubungan komitmen dan kinerja bergantung pada konteks objek penelitian, sehingga perlu diuji kembali pada objek yang berbeda.

Penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan dan instansi di sektor yang berbeda, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan instalasi panel surya yang menghadapi tekanan waktu proyek dan keterlambatan pembayaran dari klien. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada objek dan kondisi operasional tersebut, serta pada pengujian secara parsial dan simultan terhadap seluruh populasi karyawan tetap melalui teknik sampel jenuh. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Tiga Pulau Indonesia Karawang secara parsial maupun simultan. Hasilnya diharapkan menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM dan menambah referensi kajian manajemen SDM.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengenali, menerima, dan merasa terikat pada organisasinya [2]. Kreitner dan Kinicki [3] menekankan bahwa komitmen mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi dan terikat pada tujuan yang ingin dicapainya. Karyawan yang berkomitmen

cenderung loyal, bertanggung jawab, dan konsisten dalam kinerja, serta lebih kecil kemungkinannya absen atau berniat meninggalkan organisasi [8]. Dalam penelitian ini komitmen organisasional dipahami sebagai keterikatan psikologis dan loyalitas karyawan yang tampak pada penerimaan nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk bertahan, serta kemauan memberikan upaya terbaik. Komitmen diukur melalui tiga indikator menurut Busro [9], yaitu komitmen afektif (keyakinan dan loyalitas terhadap nilai serta tujuan organisasi), komitmen berkelanjutan (pertimbangan manfaat dan kerugian bila meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (kemauan bekerja, tanggung jawab, dan memajukan organisasi).

2.2 Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, termasuk waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung [4]. Pengertian lain menekankan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan [10], [11]. Secara konseptual, beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan efektivitas kerja sehingga perlu dikelola agar sesuai dengan kemampuan karyawan. Indikator beban kerja yang digunakan mengacu pada Beis [12], yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan [13]. Kinerja juga dipahami sebagai catatan hasil kerja dari suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan dalam periode tertentu [1] yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan [14]. Dalam penelitian ini kinerja diukur melalui tiga indikator, yaitu kualitas kerja (ketelitian dan kesesuaian hasil dengan standar), kuantitas kerja (volume pekerjaan yang diselesaikan sesuai target), dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Komitmen organisasional dan beban kerja diposisikan sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Karyawan yang terikat secara emosional, mempertimbangkan manfaat bertahan, dan merasa berkewajiban kepada perusahaan diharapkan bekerja lebih bertanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat, sebagaimana ditemukan oleh [5] dan [6]. Namun, [7] menemukan arah pengaruh yang berlawanan sehingga hubungan ini perlu diuji kembali. Adapun beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, waktu kerja, dan target yang tersedia diharapkan mendukung produktivitas, sedangkan beban yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan kerja [4]. Berdasarkan sintesis tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H1: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H3: Komitmen organisasional dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Desain, Lokasi, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menguji pengaruh antarvariabel menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik [15]. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah mengukur besar dan arah pengaruh komitmen organisasional (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT Tiga Pulau Indonesia Karawang, perusahaan yang bergerak di bidang instalasi panel surya.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang masih aktif bekerja di perusahaan, berjumlah 44 orang. Karyawan tetap dipilih karena terlibat langsung dalam kegiatan operasional serta memiliki pengalaman dan keterikatan yang memadai untuk menilai komitmen, beban kerja, dan kinerja. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel [16], sehingga jumlah sampel sebanyak 44 responden.

3.2 Variabel, Instrumen, dan Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang dibagikan langsung kepada seluruh responden. Setiap pernyataan diukur dengan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5) [16]. Kerahasiaan jawaban responden dijaga dan data hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Variabel, indikator, dan contoh pernyataan disajikan pada Tabel 1. Pernyataan pada ketiga variabel disusun dalam bentuk positif, sehingga pada variabel beban kerja skor yang lebih tinggi menunjukkan beban kerja yang dipersepsikan semakin sesuai dengan kemampuan, waktu, dan target yang tersedia.

Tabel 1. Variabel, Indikator, dan Contoh Pernyataan

Variabel	Indikator	pernyataan
Komitmen Organisasional (X1)	Komitmen afektif	Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja.
	Komitmen berkelanjutan	Saya merasa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan pilihan yang menguntungkan bagi saya.
	Komitmen normatif	Saya merasa berkewajiban untuk membalas kepercayaan yang telah diberikan perusahaan kepada saya.
Beban Kerja (X2)	Kondisi pekerjaan	Tugas yang saya kerjakan memiliki prosedur kerja yang jelas dan mudah dipahami.
	Penggunaan waktu kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
	Target yang harus dicapai	Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
	Kuantitas kerja	Saya mampu mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.
	Ketepatan waktu	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Sumber: Data penelitian diolah (2026)

3.3 Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan SPSS versi 25. Validitas butir diuji dengan korelasi Pearson *Product Moment*; butir valid apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (0,297 untuk $n = 44$ dan $\alpha = 0,05$). Reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha*; instrumen reliabel apabila nilainya $> 0,60$ [17], [18]. Uji asumsi klasik meliputi normalitas residual dengan uji Kolmogorov-Smirnov (normal jika Asymp. Sig. $> 0,05$), multikolinearitas (Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), serta heteroskedastisitas dengan uji Glejser (bebas heteroskedastisitas jika Sig. $> 0,05$) [19], [20], [21].

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear berganda $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$. Uji t digunakan untuk pengaruh parsial dengan $t \text{ tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$, uji F digunakan untuk pengaruh simultan dengan $F \text{ tabel} = F(k; n - k)$, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi kinerja. H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$) [16].

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik 44 responden disajikan pada Tabel 2. Responden didominasi laki-laki (70,5%), berusia 20-25 tahun (34,1%), belum menikah (61,4%), dan memiliki masa kerja 4-10 tahun

(45,5%). Responden berpendidikan SMA/SMK berjumlah 21 orang dan S1 berjumlah 23 orang, sehingga komposisi pendidikan relatif berimbang.

Tabel 2. Karakteristik Responden (n = 44)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	31	70,5
	Perempuan	13	29,5
Usia	20-25 tahun	15	34,1
	26-30 tahun	12	27,3
	31-35 tahun	5	11,4
	36-40 tahun	6	13,6
	Di atas 40 tahun	6	13,6
Pendidikan	SMA/SMK	21	47,7
	S1	23	52,3
Lama bekerja	1-3 tahun	17	38,6
	4-10 tahun	20	45,5
	11-15 tahun	3	6,8
	Di atas 15 tahun	4	9,1
Status pernikahan	Menikah	17	38,6
	Belum menikah	27	61,4

Sumber: Data penelitian diolah (2026)

4.2 Hasil Uji Kualitas Data

Seluruh butir pernyataan pada variabel komitmen organisasional, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki r hitung yang melebihi r tabel 0,297, sehingga dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* ketiga variabel berada di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	10	0,751-0,942	0,297	0,865	Valid, reliabel
Beban Kerja (X2)	10	0,900-0,944	0,297	0,882	Valid, reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,867-0,945	0,297	0,878	Valid, reliabel

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 25 (2026)

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Residual model regresi berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,177 > 0,05). Nilai Tolerance 0,234 dan VIF 4,269 pada kedua variabel bebas menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan Sig. 0,060 untuk X1 dan 0,183 untuk X2 (keduanya > 0,05), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi layak digunakan (Tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. 0,177	Sig. > 0,05	Berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance 0,234; VIF 4,269 (X1 dan X2)	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1 = 0,060; Sig. X2 = 0,183	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 25 (2026)

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji t disajikan pada Tabel 5. Dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas 41 ($n - k - 1 = 44 - 2 - 1$), diperoleh t tabel 2,0195. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,865 + 0,370X1 + 0,579X2$.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	2,865	1,690	-	1,695	0,098
Komitmen Organisasional (X1)	0,370	0,083	0,356	4,445	0,000
Beban Kerja (X2)	0,579	0,072	0,642	8,014	0,000

Variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y); t tabel = 2,0195. Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 25 (2026)

Pengaruh parsial. Komitmen organisasional memiliki t hitung 4,445 > 2,0195 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Beban kerja memiliki t hitung 8,014 > 2,0195 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Kedua koefisien bertanda positif.

Kontribusi parsial ($\text{Beta} \times \text{korelasi zero-order}$) komitmen organisasional sebesar 32,6% dan beban kerja sebesar 61,1% terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan. Hasil uji F dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6. Nilai F hitung 312,302 > F tabel 3,22 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,938 berarti 93,8% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh komitmen organisasional dan beban kerja, sedangkan 6,2% dijelaskan faktor lain di luar model.

Tabel 6. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Uji F	Nilai	Koefisien determinasi	Nilai
F hitung	312,302	R	0,969
F tabel (2; 42)	3,22	R^2	0,938
Sig.	0,000	R^2 yang disesuaikan	0,935
Keputusan	H_0 ditolak	Std. error estimasi	2,201

Sumber: Data penelitian diolah dengan SPSS 25 (2026)

4.5 Pembahasan

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; setiap kenaikan satu satuan skor komitmen meningkatkan skor kinerja sebesar 0,370 dengan beban kerja dianggap tetap. Temuan ini sejalan dengan hasil [5] dan [6], serta dengan pandangan bahwa karyawan yang terikat secara afektif, normatif, dan berkelanjutan bekerja lebih bertanggung jawab dan konsisten [3]. Berdasarkan tabulasi data, rata-rata skor butir komitmen sebesar 4,12 dan 85,7% jawaban berada pada skor 4 atau 5, yang menunjukkan keterikatan karyawan relatif tinggi meskipun perusahaan menghadapi keterlambatan pembayaran proyek dan hambatan komunikasi. Hasil ini berbeda dengan [7] yang melaporkan pengaruh negatif. Perbedaan tersebut kemungkinan berkaitan dengan karakteristik objek, yaitu instansi pemerintah daerah dengan 96 pegawai pada studi tersebut berbanding perusahaan swasta dengan 44 karyawan tetap pada penelitian ini, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada studi tersebut. Dengan demikian, hasil ini memperkuat bukti bahwa arah pengaruh komitmen terhadap kinerja bersifat kontekstual.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan prediktor yang lebih dominan ($\text{Beta } 0,642$) dibandingkan komitmen organisasional ($\text{Beta } 0,356$). Koefisien positif ini perlu dibaca sesuai cara pengukurannya: pernyataan beban kerja disusun dalam bentuk positif (misalnya prosedur kerja jelas, waktu kerja cukup, dan target sesuai kemampuan), sehingga skor yang tinggi mencerminkan beban kerja yang dipersepsikan sesuai dengan kapasitas karyawan, bukan beban yang semakin berat. Artinya, karyawan yang menilai beban kerjanya proporsional cenderung berkinerja lebih baik. Rata-rata skor butir beban kerja sebesar 4,18 dengan 89,3% jawaban pada skor 4 atau 5. Temuan ini sejalan dengan [7] yang juga menemukan pengaruh positif beban kerja, dan konsisten dengan pandangan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mendukung efektivitas kerja sedangkan tekanan berlebih dapat menurunkannya [4]. Temuan ini tidak berarti bahwa penambahan beban selalu meningkatkan kinerja.

Pengaruh simultan. Komitmen organisasional dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 312,302; Sig. 0,000) dengan R^2 0,938 dan R^2 yang disesuaikan 0,935. Sisa 6,2% kemungkinan dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin, kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Nilai R^2 yang sangat tinggi perlu ditafsirkan hati-hati karena kedua variabel bebas berkorelasi kuat ($r = 0,875$; VIF 4,269 meski masih di bawah batas 10) dan seluruh variabel diukur dari persepsi responden yang sama sehingga hubungan antarvariabel berpotensi menguat akibat bias metode tunggal.

Implikasi dan keterbatasan. Secara teoretis, penelitian ini menambah bukti kontekstual tentang pengaruh positif komitmen organisasional dan kesesuaian beban kerja terhadap kinerja pada perusahaan instalasi panel surya. Secara praktis, manajemen perlu menjaga komitmen karyawan sekaligus memastikan distribusi tugas, waktu, dan target sesuai kemampuan, terutama ketika proyek terganggu keterlambatan pembayaran klien. Keterbatasan penelitian ini meliputi satu perusahaan dengan 44 responden, pengukuran kinerja berdasarkan penilaian diri, dan desain satu waktu (*cross-sectional*), sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Tiga Pulau Indonesia Karawang, dapat disimpulkan bahwa: (1) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 4,445 > 2,0195; Sig. 0,000); (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 8,014 > 2,0195; Sig. 0,000), dalam arti beban kerja yang dipersepsikan sesuai dengan kemampuan, waktu, dan target diikuti kinerja yang lebih tinggi; dan (3) secara simultan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 312,302 > 3,22; Sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 93,8%.

Saran. Bagi perusahaan, komitmen karyawan perlu terus ditingkatkan melalui penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta melalui evaluasi berkala pembagian beban kerja agar sesuai dengan kemampuan dan kompetensi setiap karyawan. Perbaiki komunikasi antarpegawai dan pengelolaan keterlambatan pembayaran proyek juga diperlukan agar tidak berubah menjadi tekanan waktu bagi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan; menggunakan jumlah responden yang lebih besar pada lebih dari satu perusahaan; serta melengkapi penilaian kinerja dengan data dari atasan atau catatan objektif perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Afianti, "Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Indonesia," *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 6, no. 1, pp. 237-244, 2025.
- [2] C. C. Widayati, "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan," vol. 1, no. 1, pp. 15-25, 2021.
- [3] R. Kreitner and A. Kinicki, *Organizational Behavior*. Boston, MA, USA: McGraw-Hill, 2016.
- [4] J. Johari *et al.*, "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers," *Int. J. Educ. Manag.*, vol. 32, no. 1, pp. 107-120, 2018.
- [5] V. Mutiah, "Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sindo Sukses," vol. 7, no. 1, pp. 115-125, 2024.

- [6] Y. A. Rheznadhiya, "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi," vol. 6, no. 3, pp. 212-220, 2023.
- [7] R. I. Permatasari and T. Rijanti, "Beban kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dalam kinerja karyawan," *J. Litbang Kota Pekalongan*, vol. 23, no. 1, pp. 38-44, 2025.
- [8] E. Kurniawan, "Pengaruh komunikasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Divisi Quality Control (QC) PT Sanipak Indonesia," vol. 6, no. 2, pp. 1089-1100, 2026.
- [9] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Prenada Media, 2018.
- [10] N. Shinta, "Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan," vol. 4, no. 2, pp. 2656-2662, 2025.
- [11] S. A. T. Yustikasari, "Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya," *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 928-939, 2024.
- [12] Y. Beis, "Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang," pp. 345-355, 2022.
- [13] N. R. Silaen, *Kinerja Karyawan*. Widina Media Utama, 2021.
- [14] R. I. Rizky, "Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen SDM)," vol. 3, no. 2, pp. 58-63, 2025.
- [15] M. Waruwu, "Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan," *J. Ilm. Profesi Pendidik.*, vol. 10, no. 1, pp. 917-932, 2025.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2017.
- [17] R. Esi, "Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial," *Fokus*, vol. 4, no. 4, pp. 279-284, 2021, doi: 10.22460/fokus.v4i4.7413.
- [18] N. P. Rahmayanti, "Pelatihan SPSS uji validitas dan uji reliabilitas untuk data primer," *Bakti Banua J. Pengabd. Kepada Masy.*, vol. 5, no. 2, pp. 21-26, 2024.
- [19] H. Kartini, "Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS," vol. 8, no. 2, pp. 15-28, 2025.
- [20] I. N. Azizah, "Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020," pp. 61-69, 2021.
- [21] F. A. Firdausya, "Perbandingan uji Glejser dan uji Park dalam mendeteksi heteroskedastisitas pada angka kematian ibu di Provinsi Jawa Timur," vol. 7, pp. 793-796, 2023.