



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Made Ratih Amara Coryka¹ I Made Artha Wibawa²

Abstract

Keywords:

Workload;
Employee Performance;
Organizational Commitment;

Employee performance is the result of work achieved by employees both in quality and quantity in accordance with the standards set by the agency. Good employee performance can encourage agency development and achieve agency goals effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of workload on employee performance with organizational commitment as a mediating variable at the Investment Office and Integrated Services of One Door Bali Province. The theoretical basis used in this study is social exchange theory, with a total sample of 71 people using a non-probability sampling technique. The analysis technique used is path analysis, classical assumption test, and mediation role testing. The results showed that workload had a negative and significant effect on employee performance. Workload has a negative and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment partially mediates (competitive partial mediation) the effect of workload on employee performance. The results of this study can contribute to social exchange theory and become material for consideration for the Investment Office and Integrated Services of One Door Bali Province in improving the performance of employees.

Kata Kunci:

Beban Kerja;
Kinerja Pegawai;
Komitmen Organisasional;

Abstrak

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan instansi. Kinerja pegawai yang baik dapat mendorong perkembangan instansi dan tercapainya tujuan instansi secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori pertukaran sosial, dengan jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 71 orang menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur, uji asumsi klasik, dan pengujian peran mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional memediasi secara parsial (*competitive partial mediation*) pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan terhadap teori pertukaran sosial dan menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
ratihcoryka@gmail.com

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah sebagai birokrasi publik memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk melayani masyarakat dengan baik dan profesional, yang dapat diwujudkan melalui pegawai yang memiliki kinerja dengan kualitas dan kuantitas pelayanan secara maksimal. Melihat pentingnya kinerja pegawai, penelitian dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali yaitu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik di sektor perizinan usaha perdagangan masyarakat dan hasil kerjanya dinilai berdasarkan nilai investasi dan nilai kepuasan masyarakat. Pegawai memiliki peran penting dalam merancang program-program agar tercapainya nilai investasi dan perlu memberikan pelayanan yang prima untuk tercapainya kepuasan masyarakat, sehingga pegawai harus menjaga kerjanya agar tetap stabil. Kinerja pegawai yang baik akan mendorong keberhasilan dan perkembangan instansi, sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan menghambat perkembangan instansi itu sendiri (Setiawan & Aeni, 2021).

Hasil laporan capaian kinerja pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali tahun 2020-2021 menunjukkan indikator nilai kepuasan masyarakat sudah melampaui target, namun nilai investasi tidak memenuhi target tiap tahunnya yang disebabkan karena penurunan kuantitas investor dalam menanamkan modalnya di masa pandemi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai instansi harus menyusun berbagai program yang mampu untuk menarik para calon investor dalam menanamkan modalnya. Laporan total rata-rata penilaian kinerja PNS berdasarkan capaian SKP dan Perilaku Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali 2021 menunjukkan masih terdapat hasil kinerja pegawai yang di bawah rata-rata dari total penilaian. Hal ini yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai pada instansi.

Hasil pra survei dengan metode wawancara terhadap pegawai dari berbagai bidang pada Dinas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali, diperoleh hasil terdapat beberapa masalah yang terjadi seperti beban kerja berlebih yang harus diselesaikan dan kurangnya apresiasi yang diberikan oleh instansi yang menyebabkan kinerja dan komitmen yang dimiliki pegawai mengalami penurunan. Hasil kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja instansi, maka instansi perlu meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai untuk membantu instansi dalam mencapai tujuannya (Nabawi, 2019).

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik dari segi kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas yang diberi instansi terhadapnya. (Meidilisa & Lukito, 2020). Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi hasil dari kinerja pegawai (Fransiska & Tupti, 2020). Beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif dan signifikan (Saputri *et al.*, 2022). Hasil penelitian Ibrahim *et al.* (2022) menyatakan beban kerja tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja juga mampu mempengaruhi komitmen organisasional (Yasa, 2018). Hasil penelitian Christy & Priartini (2019) menyatakan beban kerja mempengaruhi komitmen organisasional secara negatif dan signifikan. Pernyataan berbeda ditemukan pada Wiratmo *et al.*, (2022) yaitu beban kerja memberi pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang tinggi menjadikan pegawai lebih mementingkan organisasi dan berusaha memberikan kinerja yang tinggi terhadap organisasi (Wibisono, 2018). Hasil penelitian Surucu (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian Sholikhah & Prastiwi (2020) menyatakan komitmen organisasional tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya hasil dari penelitian-penelitian yang berbeda maka diperlukannya solusi yaitu menambahkan variabel mediasi, sejalan dengan penelitian oleh Aditya dkk. (2021) dan Silaban *et al.* (2021) menyatakan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dimediasi oleh komitmen organisasional.

Sejalan dengan uraian latar belakang dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian yaitu:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Beban kerja berpeengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H4: Komitmen organisasional memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif metode asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasional pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali, Kota Denpasar, Bali, Indonesia. Populasi yang digunakan sebanyak 142 orang, dengan sampel yang digunakan adalah pegawai yang sudah resmi menjadi PNS dan di luar Kepala Dinas sebanyak 71 orang. Penentuan sampel dengan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Data penelitian merupakan data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang terkumpul dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan uji analisis jalur, asumsi klasik, dan pengujian peran mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Jenis kelamin	Laki-laki	36	50.7
		Perempuan	35	49.3
		Jumlah	71	100
2	Usia	15-20 tahun	1	1.4
		> 20-25 tahun	11	15.5
		> 25-30 tahun	17	23.9
		> 30-35 tahun	28	39.4
		35 tahun	14	19.7
Jumlah	71	100		
3	Status pernikahan	Belum Menikah	27	38.0
		Menikah	44	62.0
Jumlah	71	100		
4	Pendidikan terakhir	Diploma	4	5.6
		S1	61	85.9
		S2	6	8.5
Jumlah	71	100		
5	Masa Kerja	2-5 tahun	14	19.7
		> 5-7,5 tahun	31	43.7
		> 7,5-10 tahun	12	16.9
		> 10 tahun	14	19.7
Jumlah	71	100		

Sumber: data penelitian, 2022

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan presentase sebesar 50,7 persen, hal ini dikarenakan responden memiliki jenis kelamin laki-laki mayoritas bertanggung jawab dalam memperoleh penghasilan untuk memenuhi tanggung jawab sebagai tulang punggung keluarga. Karakteristik responden jika dilihat dari usia, didominasi oleh responden berusia >30-35 tahun dengan presentase sebesar 39,4 persen, yang berada dalam usia kerja dan memiliki keahlian kerja yang memadai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karakteristik responden yang sudah menikah mendominasi dengan persentase 62 persen, berarti responden yang sudah menikah bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Karakteristik responden dilihat dari pendidikan, didominasi oleh responden yang berpendidikan S1 dengan persentase sebesar 85,9 persen, responden yang sudah berpendidikan sarjana diasumsikan memiliki pengetahuan yang cukup dan kemampuan dalam bekerja. Karakteristik responden dengan masa kerja selama >5-7,5 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 43,7 persen, yang berarti responden memiliki tuntutan dalam bekerja sehingga responden berkomitmen dalam pekerjaannya.

Uji validitas dianggap valid, jika memiliki nilai koefisien korelasi $r \geq 0,3$. Seluruh instrumen variabel penelitian ini berupa kinerja pegawai, beban kerja, dan komitmen organisasional memiliki nilai koefisien korelasi masing-masing berada di atas 0,30, menunjukkan instrumen tersebut telah memenuhi kriteria dan layak digunakan sebagai alat ukur. Uji reliabilitas dianggap reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini memiliki nilai berada pada titik di atas 0,70, maka instrumen pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan analisis data dapat dilanjutkan.

Pernyataan “saya memiliki pengetahuan yang luas untuk menyelesaikan pekerjaan di instansi ($Y_{1.3}$)”, memperoleh nilai rata-rata 3,48 dan termasuk dalam kriteria tinggi pada variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya memiliki pengetahuan yang luas untuk menyelesaikan pekerjaan di instansi. Pernyataan “saya mampu bekerja memenuhi jumlah target yang diberikan instansi dalam sehari ($Y_{1.1}$)”, memperoleh nilai rata-rata terendah dengan nilai 3,01 yang masuk kriteria cukup. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya menganggap belum mampu bekerja memenuhi jumlah target yang diberikan instansi dalam sehari.

Pernyataan “saya tidak memiliki kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{1.1}$)”, dengan nilai rata-rata 3,45 dan termasuk kriteria tinggi pada variabel beban kerja. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan instansi. Variabel beban kerja dengan rata-rata terendah adalah pernyataan “saya tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{1.2}$)”, dengan nilai rata-rata 3,20 dan termasuk kriteria cukup, namun memiliki nilai terendah. Hal ini berarti responden pada umumnya mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan “saya menganggap bekerja pada instansi ini merupakan suatu kebutuhan ($Z_{1.2.2}$)”, memperoleh nilai rata-rata 3,46 dan termasuk kriteria tinggi pada variabel komitmen organisasional. Hal ini berarti responden pada umumnya memandang bekerja pada instansi sebagai suatu kebutuhan. Pernyataan “saya akan tetap loyal terhadap instansi ($Z_{1.3.2}$)”, memperoleh nilai rata-rata 2,97 dan tergolong kriteria cukup, namun memiliki nilai terendah. Hal ini berarti responden pada umumnya bereanggapan tidak sepenuhnya loyal terhadap instansi.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Sub-struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.784	0.225		25.710	0.000
Beban kerja	-0.760	0.063	-0.823	-12.053	0.000

R² : 0,678

Sumber: data primer diolah, 2022

Hasil dari analisis regresi Tabel 2, didapatkan perumusan persamaan Sub-struktural 1 sebagai berikut:

$$Y = 5,784 - 0,760 X_1 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan struktural ini menyatakan variabel beban kerja memiliki nilai -0.760, dengan arti beban kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, ini diartikan jika beban kerja yang diberikan instansi meningkat maka komitmen organisasional pegawai mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Sub-struktural 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.963	0.731		5.423	0.000
Beban kerja	-0.569	0.111	-0.558	-5.131	0.000
Komitmen organisasional	0.377	0.120	0.341	3.134	0.003

R² : 0,741

Sumber: data primer diolah, 2022

Hasil dari analisis regresi Tabel 3, didapatkan perumusan persamaan Sub-struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = 3,963 - 0,569X_1 + 0,377Z + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

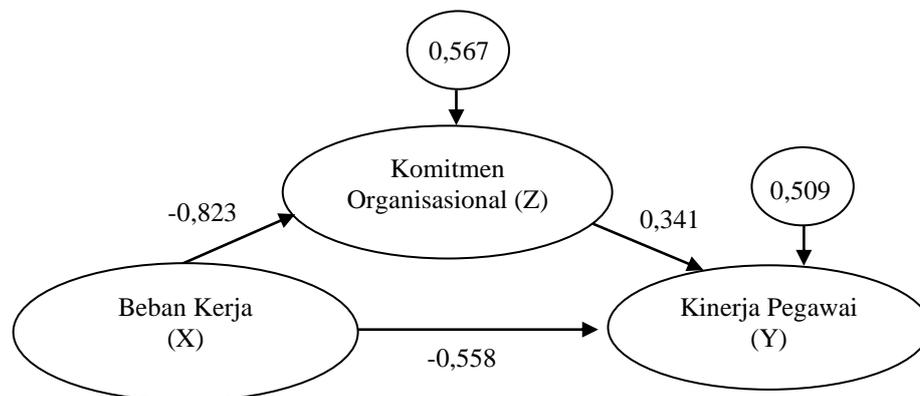
Persamaan struktural ini menyatakan beban kerja memiliki arah pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0,569 terhadap kinerja pegawai, ini berarti jika beban kerja yang diberikan meningkat maka kinerja pegawai mengalami penurunan, begitu pula sebaliknya. Variabel komitmen organisasional memiliki arah pengaruh positif dengan nilai koefisien 0,377 terhadap kinerja pegawai, ini berarti jika komitmen organisasional mengalami peningkatan maka kinerja pegawai meningkat, begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	-0,823		0,823	0,000	Signifikan
Z→Y	0,341		0,341	0,003	Signifikan
X→Y	-0,558	-0,281	-0,839	0,000	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan ringkasan dari hasil teknik analisis jalur yang digunakan untuk mendapatkan hasil masing-masing jalur pada masing-masing persamaan struktural. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,341. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional dengan nilai -0,823. Beban kerja berpengaruh dengan nilai -0,558 terhadap kinerja pegawai dan berpengaruh tidak langsung dengan nilai -0,281. Pengaruh total beban kerja terhadap kinerja pegawai -0,839 lebih besar daripada pengaruh langsungnya, berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai akan lebih baik jika menggunakan variabel mediasi komitmen organisasional.



Sumber: data primer diolah, 2022

Gambar 1.
Model Analisis Jalur

Nilai koefisien determinasi total penelitian sebesar 0,917, ini berarti 91,7% variabel kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali dipengaruhi oleh beban kerja, dan komitmen organisasional, dan 8,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari model yang digunakan pada penelitian. Gambar 1. menunjukkan nilai dari koefisien jalur masing-masing pengaruh antar variabel penelitian.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov dari pengujian normalitas sebesar 0,085 dan 0,200 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,05, ini berarti data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian multikolinearitas memberikan hasil model regresi yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas karena memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Hasil pengujian heteroskedastisitas memberikan hasil dari masing-masing model memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel independen penelitian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya (*absolute error*) dan terbebas gejala heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Beta $-0,558$ dan nilai $pValue$ $0,000$. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara negatif dan signifikan, yaitu jika beban kerja yang diberikan meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali mengalami penurunan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Putri & Rahyuda (2019), Rasminingsih *et al.* (2021), Parisuda & Dewi (2021), Nopiani & Narimawati (2022), dan Saputri *et al.* (2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Beta $-0,823$ dengan nilai $pValue$ $0,000$. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara negatif dan signifikan, yaitu jika beban kerja yang diberikan meningkat maka komitmen organisasional mengalami penurunan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu Yasa (2018), Christy & Priartini (2019), Risambessy (2021), Fitriana (2022), dan Madiistriyatno & Hermawan (2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien Beta $0,341$ dan nilai $pValue$ sebesar $0,003$. Artinya komitmen organisasional memiliki berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, yaitu jika komitmen organisasional meningkat maka kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Bali akan meningkat pula, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu Suharto *et al.* (2019), Rianto dkk. (2020), Loan (2020), Mahfouz *et al.* (2022), dan Surucu (2022) bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $-0,558$ dan nilai $pValue$ $0,000$ serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebesar $-0,281$ dengan nilai $pValue$ sebesar $0,000$ maka didapatkan hasil sebesar $-0,558+(-0,281) = -0,839$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung dengan nilai $-0,558$ lebih kecil dari pengaruh total $-0,839$ dengan nilai $pValue$ $0,000$ yang berarti tidak terdapat masalah pada variabel mediasi atau dapat diartikan komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat dapat diterima.

Teori Hair *et al.* (2017) menyatakan apabila variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediasi, variabel mediasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, variabel independen berpengaruh langsung secara signifikan terhadap variabel dependen, dan variabel mediasi memediasi secara signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara *competitive partial mediation* dengan nilai $-0,839$. Hal ini sesuai dengan temuan terdahulu oleh Dani & Mujanah (2021), Setiawan & Aeni (2021), Aditya dkk. (2021), Silaban *et al.*, (2021), dan Kadir *et al.* (2022) bahwa komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian memberi sumbangan terhadap teori yang telah ada sebelumnya, yaitu teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Kaitan antara *Social Exchange Theory* dengan variabel dalam penelitian ini yaitu berfokus pada beban kerja. Hal ini terjadi ketika pegawai melakukan *Social Exchange Theory*, pegawai akan melihat beban yang diberikan instansi terlebih dahulu, ketika beban yang diberikan instansi tinggi maka akan berlaku *low quality economic exchange relationship*. Beban kerja yang meningkat ini akan menyebabkan *Social Exchange Theory* yang menurun sehingga kinerja pegawai pun akan menurun, begitu pula sebaliknya. Penelitian mampu memberikan sumbangan secara praktis sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Kepala Dinas untuk memperhatikan pembagian

dan tingkat pembebanan terhadap pegawai, sehingga pegawai dapat lebih berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dan kinerja pegawai pun meningkat. Pembagian dan pemberian tingkat beban yang sesuai kepada pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman terhadap pekerjaannya dan mendorong timbulnya komitmen organisasional pegawai sehingga pegawai berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan dan penelitian dapat diambil berbagai kesimpulan yaitu beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berperan sebagai *competitive partial mediation* pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun Saran yang dapat diberikan kepada instansi yaitu dalam meningkatkan kinerja pegawainya perlu melakukan spesifikasi pekerjaan dan memberikan pelatihan terhadap pegawai, sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai dapat memenuhi target dan standar mutu yang ditetapkan instansi. Instansi dapat menambahkan teknik efisiensi dalam memproses dokumen dan melakukan rotasi jabatan agar pegawai dapat melakukan pekerjaan secara efisien dan tidak mengalami kejenuhan serta merasa nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya. Instansi perlu memberikan apresiasi secara non finansial seperti pujian atau penghargaan atas hasil kerja pegawai yang secara tidak langsung dapat menumbuhkan komitmen yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

REFERENSI

- Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 89–98. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5>.
- Christy, M. Y. P., & Priartini, P. S. (2019). Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(4), 8–16. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.632>.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>.
- Fitriana, R. (2022). The Effect of Workload Rewards and Organizational Commitment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 10(2), 320–332. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.866>.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage*.
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19, 54–61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>.
- Kadir, M., Maupa, H., & Sobarsyah. (2022). *The Influence of Human Resources Competence and the workload on an employee ' s performance Through Organizational Commitment in the Employee Scope of the Parepare City Population Control and Family Planning Service*. 5(1), 12–25. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v5i1.506>.
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi,

Made Ratih Amara Coryka dan I Made Artha Wibawa

- Madiistriyatno, H., & Hermawan, E. (2022). Effect Of Workload , Family Work Conflict And Work Stress On Employee Organizational Commitment Sakti Mobile Ltd. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.368>.
- Mahfouz, S., Abd Halim, M. S., Bahkia, A. S., & Alias, N. (2022). Mediating Role of Employee Commitment in the Relationship Between Transactional Leadership and Employee Performance. *Journal of Governance and Regulation*, 11(1 Special Issue), 337–350. <https://doi.org/10.22495/jgrv11i1siart13>.
- Meidilisa, V., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis*, 1(2), 53–82. <https://doi.org/10.25077/mssb.1.2.53-82.2020>.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Nopiani, P., & Narimawati, U. (2022). The Effect of Work Life Balance, Burnout and Workload on Employee Performance at Transportation Service Companies in Bandung City. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 2(2), 119–126. <https://doi.org/10.34010/jemba.v2i2.8201>.
- Parisuda, I. M. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Do Job Stress, Emotional Intelligence, And Workload Contribute To The Variation Of Employee Performance? *International Journal of Business Management and Economic Review*, 4(06), 209–228. <http://doi.org/10.35409/IJBMER.2021.3335>.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(12), 7370–7390. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p23>.
- Rasminingsih, N. K. N., Wibawa, I. W. S., & Fahrianto, R. I. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial*. 10(12), 1388–1408. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i12.p07>.
- Rianto, Survival, & Purwanto, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Serta Peran Teamwork Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Kota Malang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6(2), 93–111. <https://doi.org/10.31328/jim.v6i2.1781>
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh ketidakamanan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi : studi kasus pada alfa midi di kota ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 2(10), 66–83.
- Saputri, D., Abd. Majid, M. S., & Halimatussakdiah. (2022). The Role Of Work Stress In Mediating The Influence Of Workload And Work Balance On Employee Performance of The Regional Development Planning Agency Of Aceh Province During The Covid-19 Pandemic. *International Journal of Scientific and Management Research*, 05(06), 143–155. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2022.5613>
- Setiawan, I., & Aeni, N. (2021). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 994–1003. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.455>.
- Sholikhah, E. I., & Prastiwi, S. K. (2020). The Impact Of Leadership To Serve And Organizational Commitments To Employee Performance With Behavior Organizational Citizenship as Mediation Variable. *Journal of Business Management Review*, 1(1), 028–041. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v1i1.8>
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). *Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Variabel Intervensi*. 1, 294–311.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>.
- Surucu, L. (2022). The Mediating Role of Organizational Commitment in the Effect of Authentic Leadership on Employee Performance. *Journal of the Human and Social Science Researcehs*, 11(1), 11–27. <https://doi.org/10.15869/itobiad.870781>.
- Wibisono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 70–81. <https://doi.org/10.37058/jem.v4i2.697>.
- Wiratmo, F., Hermanto, & Suparman, L. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Team on Organizational Commitment of Waste Transporter Officers at the Environmental Service of North Lombok District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(6), 351–364. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/3851/3361>.

Yasa, N. L. F. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali Public Inspiration : Jurnal Administrasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46–52.