

**THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. ROMI VIOLETA**

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ROMI VIOLETA**

Ratna Melinda Putri¹, Endang Iryanti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}

ratnamelinda2001@gmail.com¹

endang.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

Employee performance is the most important factor or key to determine the success of a company, in achieving planned goals. Issues related to performance are the main concern in this study. The purpose of the study was to identify the impact of workload, work discipline, and organizational commitment on employee performance at PT. Romi Violeta. The method used is a quantitative method with a sample involving 51 permanent employees in the general administration, production and marketing departments. Data were obtained through distributing questionnaires using a Likert scale from 1 to 5 and processed using the SmartPLS program analysis. The results of this study indicate that workload has a negative effect on employee performance. Meanwhile, work discipline and organizational commitment have a positive effect on employee performance. Increasing workload can cause a decrease in employee performance. While increasing work discipline and organizational commitment, employee performance will increase.

Keywords: workload, work discipline, organizational commitment, employee performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor atau kunci yang paling penting untuk menentukan kesuksesan perusahaan, dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Masalah yang berkaitan dengan kinerja menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian yang dilakukan ialah untuk mengidentifikasi dampak beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Romi Violeta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan sampel yang melibatkan 51 karyawan tetap bagian administrasi umum, produksi dan marketing. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dari 1 hingga 5 dan diolah menggunakan analisis program SmartPLS. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya beban kerja dapat menyebabkan penurunan dalam kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja dan komitmen organisasi yang meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: beban kerja, disiplin kerja, Komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dengan adanya era industri 5.0 perusahaan di berbagai sektor mengalami perubahan signifikan dan memiliki cara untuk mengelola potensi karyawan. Era ini

mendorong setiap manusia dalam proses kemajuan teknologi yang semakin canggih. Selain perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang terus menerus mengalami perubahan, perusahaan juga

dapat merancang strategi yang tepat dan mengembangkan inovasi yang mampu menghasilkan jasa atau produk berkualitas tinggi yang baik. Maka dari itu, sebuah perusahaan juga perlu memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja atau SDM yang memiliki keterampilan teknis serta kemampuan interpersonal sesuai standart dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hia dan Ndraha (2023), sumber daya manusia dianggap sebagai elemen penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. karena keberadaan SDM yang kompeten memungkinkan perusahaan untuk menjalankan operasionalnya dengan lancar.

Seiring berkembangnya teknologi di era sekarang dan ilmu pengetahuan yang pesat banyak ide inovatif muncul di berbagai bidang, seperti meningkatkan kapasitas fasilitas serta infrastruktur perusahaan. Namun, di balik kemajuan ini perusahaan harus tetap memfokuskan perhatian pada kinerja karyawan, karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga melalui kontribusi dari sumber daya manusianya (Ircham & Iryanti, 2022).

Menurut (Zaky & Adiwati, 2022) kinerja karyawan merupakan proses evaluasi sistematis yang digunakan untuk menilai hasil kerja karyawan dan tergolong dalam aspek yang cukup penting karena berkontribusi untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Walaupun kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan, pada kenyataannya performa karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang stabil (Hasia & Sugiyanto, 2024). Dengan demikian, berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat diidentifikasi, termasuk di antaranya beban kerja.

Menurut (Mehawati et.al.,) beban kerja ialah situasi dimana karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dalam tenggat waktu yang telah ditentukan. Jika beban kerja diatur dengan baik dan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan karyawan,

hal itu dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja (Fransiska, 2020). Selain beban kerja, ada hal yang tidak kalah penting, yaitu disiplin kerja yang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan mencakup kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Tanpa penerapan disiplin kerja, perusahaan dapat mengalami berbagai kesulitan yang dapat menghambat pencapaian tujuan bisnis. Dalam sebuah perusahaan selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga berperan dalam memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan tentunya mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Muis et.al., 2018) Komitmen organisasi ialah keinginan karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan yang tercermin dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja dan memiliki kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang positif, maka akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi. Karyawan yang memegang komitmen yang optimal atau tinggi, mencerminkan tingkat tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dibandingkan dengan yang lain (Rizal et al., 2023).

PT Romi Violeta merupakan sebuah perusahaan swasta yang berfokus pada industri furniture. Perusahaan ini dikenal sebagai salah satu eksportir furnitur terbesar di Indonesia, dengan keahlian atau fokus utama pada produk berbahan kayu dan rotan. PT Romi Violeta didirikan pada tahun 1982 dan berlokasi di Jalan Kesatria Desa Sono Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini berfokus pada produk furniture interior yang dibuat dari kayu dan anyaman, dengan pasar utama saat ini di Amerika Serikat dan Eropa. Selain itu, PT Romi Violeta memiliki banyak pelanggan dan telah membuktikan keberadaannya melalui berbagai hubungan bisnis, serta memiliki tempat khusus di hati pelanggan.

Namun PT Romi Violeta saat ini menghadapi permasalahan yaitu melemahnya pencapaian kinerja karyawan yang mengalami target jumlah pesanan yang tidak dapat terealisasikan atau tidak bisa mencapai target dalam kurun waktu tiga tahun. Pada tahun 2021 jumlah pesanan yaitu 5.200 terealisasi hanya 4.995 memiliki presentase 96%. Untuk tahun 2022 memiliki jumlah pesanan mencapai angka 6.500 terealisasi hanya 6.066 dengan presentase 93% dan tahun 2023 jumlah pesanan melambung tinggi mencapai 10.000 yang terealisasi hanya 9.003 presentase yang didapat hanya 90%. Setelah melakukan observasi lebih lanjut permasalahan penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT Romi Violeta dikarenakan keterlambatan proses produksi. Situasi ini di perparah oleh penurunan jumlah karyawan setiap tahun, ketika jumlah karyawan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan maka tugas-tugas yang ada harus dibagi kepada karyawan lain.

Masalah penurunan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan pada akhirnya mempengaruhi beban kerja. Melalui hasil wawancara dari beberapa karyawan yang bekerja di PT Romi Violeta, karyawan menyampaikan keluhan terkait beban kerja yang dirasa cukup tinggi yang disebabkan karena banyaknya permintaan yang mendadak, sehingga banyak tekanan pada karyawan untuk dapat memberikan hasil dalam kurun waktu yang singkat. Karyawan juga merasa beban kerja semakin kompleks dikarenakan mereka harus menjaga keseimbangan stok dan harus melakukan pengecekan stok lebih sering karena meningkatnya volume barang masuk dan keluar yang menyebabkan tambahan waktu kerja.

Selain beban kerja yang tinggi, permasalahan yang terjadi yaitu tingkat kedisiplinan karyawan. Ditemukan sebagian karyawan yang setiap harinya tidak masuk karena sakit, mereka kerap lupa meminta izin kepada atasan lantaran beranggapan tanpa pemberitahuan tidak akan menimbulkan masalah besar. Tidak

hanya itu, karyawan yang izin juga sering tidak membuat surat izin jika tidak masuk kerja dan karyawan yang sering terlambat mereka beralasan macet di pagi hari. Maka dari itu, jumlah ketidakhadiran karyawan dari data absensi di perusahaan setiap tahunnya mengalami peningkatan.

Selain permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat pula indikasi lain mengenai rendahnya komitmen organisasi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dalam bekerja kurang mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang layak. Hal ini terbukti dari data absensi karyawan yang mengalami kenaikan, tingginya tingkat absensi menjadi salah satu faktor bahwa karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi di PT Romi Violeta, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Romi Violeta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Nadapdap, 2017), kinerja merupakan hasil dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Begitu pula menurut (Damayanti, 2017) Kinerja karyawan ialah sebuah hasil dari apa yang telah dicapai dan mencakup tindakan pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian yang diminta oleh perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2018) dalam (Hartono & Siagian, 2020) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan efektifitas.

Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017), beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan

yang diberikan dan menjadi tanggung jawab bagi sumber daya manusia di sebuah perusahaan, dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika kedisiplinan karyawan kurang memadai, hal ini dapat memiliki dampak negatif terhadap perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Putra & Hubeis dalam Nabawi (2019), tolak ukur beban kerja dapat dinilai melalui indikator seperti standar pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan target yang harus dicapai.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat kesadaran atau kesediaan untuk mematuhi kebijakan dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Sedangkan menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja berperan sebagai sarana komunikasi antara pemimpin dan karyawan, guna mempersiapkan mereka agar lebih siap untuk beradaptasi. Menurut Dewi & Harjoyo (2019), terdapat sejumlah indikator yang digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan kerja karyawan yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.

Komitmen Organisasi

Menurut (Fathurrahman et al., 2023) komitmen organisasi adalah dorongan atau keinginan dari seorang karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi di tempat kerjanya dan berusaha sesuai dengan visi organisasi. Menurut (Akbar et al., 2017) terdapat tiga indikator dari komitmen organisasi yakni kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggan dalam suatu organisasi.

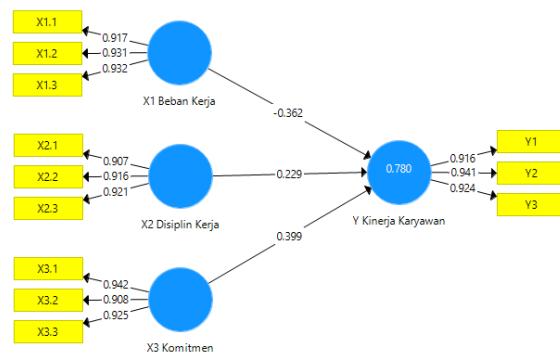
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dimana data dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner secara langsung. Populasi yang digunakan dalam studi ini

berfokus kepada karyawan tetap bagian administrasi dan umum, produksi serta marketing yang berjumlah 103 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% mendapatkan hasil 51 orang. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling*. Analisis data yang digunakan melalui software *SmartPLS* dengan pembobotan skala *Likeart*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model PLS



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui hasil output PLS yang tertera, dapat diidentifikasi nilai faktor loading yang signifikan pada setiap indikator, yang terletak di atas tanda panah yang menghubungkan variabel dengan indikator. Selain itu, koefisien jalur yang menunjukkan hubungan yang kuat terlihat pada garis panah yang menghubungkan variabel eksogen dan variabel endogen. Besaran R^2 yang terlihat di dalam lingkaran variabel endogen juga dapat diamati. Oleh karena itu, indikator dengan koefisien *loading* tertinggi untuk Beban Kerja adalah Target Yang Harus Dicapai (X1.3) dengan faktor loading sebesar 0,932. Sedangkan untuk Disiplin Kerja indikator faktor loading tertinggi adalah Disiplin Tanggung Jawab (X2.3) dengan nilai 0,921. Untuk Komitmen Organisasi indikator dengan faktor loading tertinggi adalah Kemauan Karyawan (X3.1) memiliki nilai 0,942. Dan Kinerja Karyawan dengan faktor loading

tertinggi adalah Kuantitas Kerja (Y2) memiliki nilai 0,941.

Pengujian Model Stuktural

Tabel 1. R Square

	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.780	0.766

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024
Berdasarkan tabel di atas, nilai R^2 sebesar 0,780 menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan 78,00% dari fenomena atau permasalahan kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 22,00% dipengaruhi oleh variabel lain di luar (beban kerja, disiplin, dan komitmen organisasi).

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sampel (M)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDE V)	P Value
(X1) -> Y	-0,326	-0,386	0,175	2,067	0,020
(X2) -> Y	0,229	0,250	0,129	1,767	0,039
(X3) -> Y	0,339	0,350	0,173	2,306	0,011

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan:

Hipotesis 1: Beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat diterima dengan nilai original sampel -0,326 memiliki nilai negatif dan P-value = 0,020 < 0,05. Artinya Beban Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2: Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima karena mendapatkan nilai original sampel 0,229 memiliki nilai positif dan P value = 0,039 > 0,05. Artinya Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Hipotesis 3: Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima karena mendapatkan nilai original sampel sebesar 0,339 memiliki nilai positif dan P value = 0,011 < 0,05. Artinya Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Kartawan pada PT. Romi Violeta. Artinya bahwa beban kerja di PT. Romi Violeta mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks ini beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tergolong cukup berat. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebihan sering kali mengalami stres dan kelelahan yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karena karyawan tidak mampu bekerja dengan optimal. Karyawan juga menyampaikan banyaknya permintaan yang mendadak, sehingga harus melakukan pengecekan stok lebih sering karena meningkatnya volume barang masuk dan keluar yang menyebabkan tambahan waktu kerja. Beban kerja yang tinggi sering kali disebabkan karena perusahaan ingin mencapai target pesanan dan perusahaan memiliki tujuan untuk memenuhi permintaan pasar yang tinggi.

Pada penelitian ini outer loading yang terbesar yaitu terletak pada indikator (X1.3) adalah target yang harus dicapai artinya mengarahkan perusahaan dan karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dengan adanya target yang harus dicapai, perusahaan perlu menetapkan standar performa yang jelas dan dapat diukur. Standar ini berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. perusahaan dapat merencanakan strategi yang tepat dalam jangka panjang, mengalokasikan sumber daya dan mengukur kemajuan serta kinerja secara objektif. Target juga membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, mengevaluasi keberhasilan strategi, dan menyesuaikan rencana tindakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan studi yang sebelumnya yang dilakukan oleh Sukin (2022), Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022),

Yusuf Indrajaya (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kartawan pada PT. Romi Violeta. Dengan kata lain, disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Romi Violeta. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung akan meningkat. Rendahnya disiplin kerja di perusahaan karena kurangnya rasa tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan dalam setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Banyak yang beralasan terlambat karena terkena macet di jalan dan karyawan yang sakit sering lupa untuk memberitahu pimpinana atau kepala bagian sehingga sering terjadi miss komunikasi dan karyawan yang tidak masuk tanpa kejelasan, karyawan tersebut menyampaikan karena merasa lingkungan kerja di tempat mereka kurang nyaman atau kurang kondusif. Disiplin kerja yang baik pasti mendorong karyawan untuk tetap konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dan sesuai dengan standar perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih efisien.

Pada penelitian ini Outer Loading terbesar yaitu terdapat pada indikator (X2.3) adalah disiplin tanggung jawab. Artinya disiplin tanggung jawab memiliki peranan penting di dalam lingkungan kerja. Ketika disiplin dan tanggung jawab dipegang teguh oleh karyawan mereka pasti akan menciptakan budaya kerja yang positif, karyawan pasti berusaha untuk meningkatkan produktivitas serta meminimalisir kesalahan yang terjadi pada saat mereka bekerja. Dengan adanya

disiplin terkait tanggung jawab di dalam perusahaan, karyawan akan menjadi lebih terarah dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka serta dapat membantu jalannya operasional pekerjaan menjadi lebih baik. Selain itu, kesadaran peningkatan kedisiplinan oleh individu dapat turut meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kedisiplinan merupakan bentuk kesediaan para karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Dengan penerapan disiplin kerja yang optimal, maka dapat membantu para karyawan untuk lebih sadar akan disiplin waktu, peraturan, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M Ali Ircham dan Endang Iryanti (2022), Christian Rico Yudi Pratama dan Sulastri Irbayuni (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta. Artinya bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT. Romi Violeta. Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Rendahnya komitmen organisasi di PT. Romi Violeta dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan. Karyawan juga merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dalam pekerjaan tidak mendapatkan apresiasi. Maka dari itu, data absensi di perusahaan mengalami kenaikan, dikarenakan banyak karyawan yang tidak memiliki komitmen

yang kuat terhadap perusahaan. Komitmen yang kuat membuat karyawan lebih loyal, bertanggung jawab, dan berupaya untuk mencapai hasil yang optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Pada penelitian ini Outer Loading terbesar yaitu pada indikator kemauan karyawan. Artinya kemauan karyawan memiliki peranan yang sangat penting di perusahaan karena mencerminkan motivasi dan inisiatif individu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kemauan yang kuat cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi, berinovasi, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kemauan yang tinggi dari karyawan menunjukkan komitmen mereka untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan pasti karyawan yang memiliki kemauan akan slalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurstamsi (2023), Yasmin Ashila Rheznandhiya dan Endang Suryani (2023), Gheulizka Amanda Putri dan Ridlwan Muttaqin (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja sepenuhnya berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan mungkin kesulitan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Karena semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
2. Disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta. Hal ini menunjukkan bahwa

dengan tingkat kesadaran disiplin kerja yang baik dan maksimal akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

3. Komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila setiap karyawan memiliki komitmen yang tinggi dan bagaimana mereka berkomitmen untuk terus memiliki tanggung jawab pekerjaan karyawan akan lebih baik.

Saran

1. Diharapkan PT. Romi Violeta memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk karyawannya, khususnya target yang harus dicapai. Perusahaan sebaiknya memastikan bahwa target yang ditetapkan sesuai dengan kapasitas dan keahlian karyawan, sehingga mereka tidak merasa terbebani secara berlebihan.
2. Diharapkan PT. Romi Violeta agar dapat mengambil tindakan apabila memiliki karyawan yang kurang disiplin dan tanggung jawab. Perusahaan sebaiknya melakukan penilaian kinerja yang lebih ketat atau bahkan melakukan penerapan konsekuensi bagi karyawan yang kurang disiplin.
3. Diharapkan PT. Romi Violeta segera mengambil langkah strategis jika mendapati karyawan yang kurang komitmen terhadap perusahaan. Perusahaan bisa mengadakan diskusi terbuka yang memungkinkan karyawan menyuarakan aspirasi dan kemauan mereka. Perusahaan bisa merancang pemberian reward bagi karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT

- Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38
- Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Damayanti Muli, C. F. A. M., & Sukarno, G. (2023). Analisis Knowledge Management dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Tunggal Putra. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 990. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1068>
- Fathurrahman, M., Nururly, S., & Suryatni, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada Pt Telkom Akses Mataram. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 12(2), 186–199. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i2.778>
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(September), 224–234.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasia, Y. F., & Sugiyanto, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Resik di Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 15–22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3326>
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Museum Pusaka Nias. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620–1630. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.51797>
- Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. *SEIKO: Journal of Management* & ..., c, 538–547. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2414>
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 197023.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIM>

B

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sukin (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panji Putra Perkasa Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(3), 194–201.
<https://doi.org/10.56910/jvm.v8i3.234>

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.
<https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>

Zaky, & Adiwati. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Packing Plant Celukan Bawang PT Semen Tonasa). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* , 11(1), 1052–1056.