

# Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi

Yasmin Ashila Rheznadhiya<sup>1</sup>, Rahayu Endang Suryani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I  
E-mail: [yasmin.ashila.rheznadhiya@upi-yai.ac.id](mailto:yasmin.ashila.rheznadhiya@upi-yai.ac.id)<sup>1</sup>, [rahayu.endang@upi-yai.ac.id](mailto:rahayu.endang@upi-yai.ac.id)<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan pendekatan kuantitatif dan mengaplikasikan dengan teknik survei. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *simple random sampling* melalui teknik slovin dengan tingkat taraf kesalahan sebesar 5%. Teknik pengolahan data menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software* Smart-PLS 4. Sample penelitian ini adalah 152 karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi. Hasil penelitian berdasarkan nilai *t*-statistic dan nilai *p-value* menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki dampak sebesar 55,3% terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi.

**Kata kunci :** *Beban kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

## ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of workload, work environment, and organizational commitment on employee performance at PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi. The study utilizes both primary and secondary data with a quantitative approach and applies survey techniques. The research instrument uses a closed-ended Likert scale questionnaire. The sample collection technique employs simple random sampling through the Slovin method with a 5% error rate. Data processing is conducted using Structural Equation Model (SEM) analysis with the Smart-PLS 4 software. The study sample consists of 152 employees from PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi. The results of study based on *t*-statistic dan *p*-values show that there is positive and significant influence of workload, work environment and organizational commitment on employee performance. Workload, work environment and organizational commitment have an impact 55,3% on employee performance at PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi.*

**Keywords:** *Workload, work environment, organizational commitment, employee performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan, SDM (Sumber Daya Manusia) memegang peran utama sebagai penggerak kegiatan perusahaan. Karyawan sebagai bagian dari SDM, merupakan aset yang amat berharga bagi perusahaan. Kehadiran

karyawan memungkinkan berjalannya bisnis perusahaan dan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Karena memperhatikan kepentingan maupun perkembangan karyawan sebagai SDM, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja bisnisnya. Atas dasar itulah, penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan SDM dengan

baik, menjadikan karyawan sebagai prioritas dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dan menjaga keberlanjutan bisnis.

Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk memastikan karyawan mereka memberikan kinerja setinggi mungkin untuk memperoleh tujuan yang sudah ditetapkan. Karyawan dengan kinerja yang baik juga berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Untuk memperoleh kinerja terbaik, perusahaan perlu berkomitmen untuk memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan. Melalui kinerja yang tinggi, perusahaan dapat menghadapi persaingan dengan baik. Kinerja merupakan hasil atau capaian kerja yang seseorang peroleh, termasuk produk/barang atau jasa yang juga dimanfaatkan untuk menilai diri atau organisasi terkait sehingga dapat mencerminkan pengetahuan karyawan perihal tugas pekerjaannya tersebut (Fauzi, 2020).

Beban kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sumber munculnya tekanan karena terdapatnya pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja berlebihan bisa memicu ketegangan sehingga berimbas pula terhadap mental maupun fisik, dan bisa memicu penurunan produktivitas (Haryono, 2009). Karyawan dihadapkan pada tuntutan untuk bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi dan menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditetapkan. Beban kerja berlebihan bisa mengakibatkan stres dan tekanan.

Selain itu, guna mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan memberi perhatian terhadap lingkungan kerja. Ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, serta kondusif karyawan mampu merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan kreativitas, dan memiliki kinerja yang baik serta merasa lebih termotivasi. Lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu mengurangi tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan.

Komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang penting dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung memperlihatkan sikap kerja penuh perhatian, bertanggung jawab, dan loyal dengan perusahaan. Karyawan berkomitmen terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi guna mencapai tujuan perusahaan, bekerja keras, dan memberikan kontribusi yang berarti. Mereka merasa terikat dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra survei pada bulan Mei 2023, terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi, di mana mereka menghadapi beban kerja yang berlebihan. Mereka harus menyelesaikan pekerjaan rutin sehari-hari dan juga pekerjaan penugasan khusus dari Pemerintah kepada masyarakat seperti penyaluran Bantuan Sosial (Bansos), Bantuan Langsung Tunai (BLT), BLT BBM, dan Bantuan Subsidi Gaji/Upah (BSU). Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi perlu bekerja maksimal supaya mampu menyalurkan bantuan pemerintah secara tepat waktu dan tepat sasaran. Kondisi ini mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Mereka menjadi kurang teliti, sulit menjaga mutu pekerjaan, dan mengalami penurunan tingkat kehadiran. Penumpukan tugas yang sulit diselesaikan dalam waktu yang ditentukan juga dapat menghambat kinerja karyawan dan belum mencapai standar kerja yang diharapkan perusahaan. Selain itu, petunjuk dari atasan dalam menyelesaikan tugas juga tidak sepenuhnya diperhatikan oleh karyawan.

Kemudian, kondisi di lingkungan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi yang bising dan kurang nyaman menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Semua ini dapat menyebabkan rendahnya tanggung jawab terhadap perusahaan. Rendahnya tanggung jawab dapat mengurangi komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi dan berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Jika karyawan mengalami penurunan kinerja yang signifikan, karyawan mungkin kehilangan semangat untuk bekerja sehingga menurunkan kepercayaan karyawan pada nilai-nilai dan tujuan perusahaan, hal ini membuat komitmen karyawan akan perusahaan rendah.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, maka dapat diangkat sebuah penelitian yang diberi judul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi".

## 2. LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan memperoleh syarat pekerjaan dimana sasaran kerja bisa terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan atau tidak lebih dari batas waktu sehingga tujuan yang diperoleh sesuai dengan moral ataupun etika organisasi (Sitinjak et al., 2021).

Menurut Sugiyono (2000: 56) terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas, 3) Kerja sama, 4) Efisiensi kerja, 5) Disiplin, 6) Loyalitas

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan beban fisik maupun mental yang perlu ditanggung tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang perlu unit organisasi selesaikan sesuai waktu yang ditetapkan. Banyak sedikitnya pertanggungjawaban yang didapat karyawan mengakibatkan hasil yang diperoleh tidak optimal sebab karyawan memiliki waktu sedikit guna menuntaskan banyak pekerjaan (Puspanthani et al., 2023).

Menurut Soleman (2011) dalam (Mochklas, 2019) beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal, yaitu: 1) Faktor eksternal, 2) Faktor internal

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu di sekitar karyawan yang mampu memengaruhi mereka selama mengerjakan tugas kerja. Lingkungan fisik yang nyaman maupun aman akan memengaruhi kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan nonfisik misal, hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja atau pimpinan pun bisa memengaruhi kinerja seorang karyawan (Bahri, 2018)

Menurut Sedarmayanti (2012) dalam (Silitonga, 2020) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik, 2) lingkungan kerja non fisik.

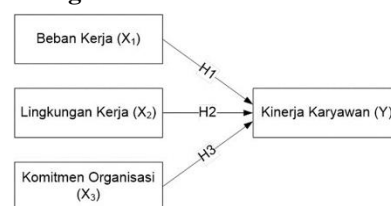
### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu sikap yang mencerminkan seberapa jauh karyawan mengenali organisasi, serta bersedia menjadi anggota dari organisasi. Komitmen organisasi

diidentifikasi melalui keinginan seorang karyawan untuk menjadi anggota dari perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja dengan memperlihatkan loyalitas ke atasan dan perhatian optimal kepada tugas kerjanya (Mukson et al., 2020).

Menurut Colquitt, Lepine dan Wetson (2009) dalam (Wijaya & Rifa'i, 2016) berpendapat bahwa ada tiga bentuk dimensi komitmen organisasi yaitu: 1) *Affective comitment*, 2) *Continuence comitment*, 3) *Normative comitment*.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka pemikiran di atas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi

H3 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bekasi.

## 3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 244 karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. Penentuan sampel dengan metode *simple random sampling* melalui teknik slovin ( $\alpha=5\%$ ) diperoleh sampel sebanyak 152 responden. Pengumpulan data dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert. Analisis data digunakan analisa deskriptif dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui program *SmartPLS 4*. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen

organisasi serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

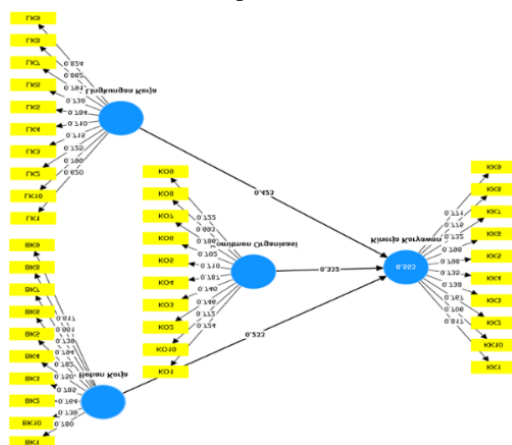
Penelitian ini menggunakan Pengukuran Outer Model (*Convergent Validity, Discriminant Validity, Construct Reliability*) dan Pengukuran Inner Model (*R Square, F Square, uji hipotesis, GoF, persamaan regresi linear berganda*).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Pengukuran Outer Model

Gambar 1

Model Output SmartPLS Awal



Sumber: Pengolahan data SmartPLS, 2023

##### 1) Uji Convergent Validity

Menurut Chin (1998) Jika nilai outer loading dibawah 0,60 – 0,50 maka indikator yang ada pada model struktur awal yang memiliki nilai dibawah 0,60 – 0,50 harus dihapus karena hal ini menunjukkan tidak valid. Pada gambar 1 di atas tidak terdapat indikator bernilai di bawah 0,60 – 0,50 nilai outer loadingnya sehingga tidak perlu dilakukan penghapusan terhadap indikator tersebut. Berikut ini disajikan hasil outer loading dalam bentuk tabel yang terdapat pada model struktur awal sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Outer Loading

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
BK1	0.780			
BK2	0.764			
BK3	0.785			
BK4	0.750			
BK5	0.782			
BK6	0.794			
BK7	0.739			
BK8	0.661			
BK9	0.617			
BK10	0.739			
KK1		0.817		
KK2		0.787		
KK3		0.738		
KK4		0.735		
KK5		0.798		
KK6		0.798		
KK7		0.732		
KK8		0.775		
KK9		0.771		
KK10		0.706		
KO1			0.724	
KO2			0.746	
KO3			0.746	
KO4			0.787	
KO5			0.710	
KO6			0.702	
KO7			0.786	
KO8			0.693	
KO9			0.722	
KO10			0.772	
LK1				0.620
LK2				0.725
LK3				0.715
LK4				0.710
LK5				0.784
LK6				0.730
LK7				0.791
LK8				0.862
LK9				0.824
LK10				0.799

Sumber: Pengolahan data dari SmartPLS, 2023

Dari tabel 1 diatas diperoleh informasi bahwa untuk nilai outer loading semua indikator sudah berada diatas 0,60, sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi syarat.

##### 2) Discriminant Validity

##### a) Cross Loading

Tabel 2

Cross Loading

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
BK1	0.760	0.450	0.189	0.347
BK2	0.764	0.340	0.191	0.333
BK3	0.785	0.413	0.253	0.336
BK4	0.750	0.385	0.257	0.278
BK5	0.742	0.396	0.189	0.268
BK6	0.794	0.378	0.226	0.205
BK7	0.739	0.305	0.090	0.207
BK8	0.661	0.252	0.223	0.165
BK9	0.617	0.311	0.283	0.144
BK10	0.739	0.264	0.213	0.205
KK1	0.341	0.817	0.604	0.515
KK2	0.368	0.767	0.530	0.420
KK3	0.327	0.738	0.479	0.335
KK4	0.346	0.735	0.414	0.469
KK5	0.461	0.798	0.425	0.472
KK6	0.302	0.798	0.378	0.396
KK7	0.296	0.732	0.320	0.363
KK8	0.302	0.775	0.377	0.352
KK9	0.447	0.771	0.351	0.620
KK10	0.354	0.706	0.246	0.678
KO1	0.199	0.444	0.724	0.276
KO2	0.324	0.440	0.746	0.313
KO3	0.183	0.468	0.746	0.308
KO4	0.183	0.425	0.787	0.353
KO5	0.131	0.342	0.710	0.210
KO6	0.146	0.491	0.702	0.275
KO7	0.297	0.438	0.786	0.216
KO8	0.158	0.338	0.693	0.183
KO9	0.220	0.335	0.722	0.184
KO10	0.240	0.344	0.772	0.193
LK1	0.344	0.367	0.296	0.620
LK2	0.343	0.360	0.278	0.725
LK3	0.361	0.390	0.154	0.715
LK4	0.274	0.428	0.130	0.710
LK5	0.231	0.467	0.269	0.784
LK6	0.278	0.429	0.257	0.730
LK7	0.202	0.479	0.318	0.791
LK8	0.237	0.565	0.300	0.862
LK9	0.192	0.591	0.321	0.824
LK10	0.250	0.534	0.286	0.799

Sumber : Hasil pengolahan data dari SmartPLS, 2023

Dari tabel 2 diatas diperoleh informasi untuk nilai indikator terhadap variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai indikator terhadap variabel lainnya. Dalam pengujian ini, seluruh indikator yang ada sudah dapat dinyatakan valid.

**b) Fornell – Lacker Criteria**

Tabel 3

Nilai Fornell – Lacker Criteria

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
Beban Kerja	0.743			
Kinerja Karyawan	0.473	0.764		
Komitmen Organisasi	0.284	0.545	0.739	
Lingkungan Kerja	0.344	0.619	0.347	0.759

Sumber : Hasil pengolahan data dari SmartPLS, 2023

Dari tabel 3 diatas diperoleh informasi untuk nilai yang terbentuk dari hubungan antarvariabel dengan variabel itu sendiri nilainya telah memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dibandingkan dengan nilai yang dibentuk dari korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, Indikator variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat, sehingga indikator variabel tersebut dapat dikatakan valid.

**c) Heterotrait Monotrait Rasio (HTMT)**

Tabel 4

Hasil HTMT

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
Beban Kerja				
Kinerja Karyawan	0,600			
Komitmen Organisasi	0,310	0,581		
Lingkungan Kerja	0,383	0,645	0,370	

Sumber : Hasil pengolahan data dari SmartPLS, 2023

Nilai HTMT pada tabel 4 tidak ada yang berada di atas 0,9 sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian yang terbentuk dari keempat variabel diatas valid (Hair et al. 2010).

**3) Construct Reliability**

Dalam melakukan pengujian terhadap uji reliabilitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *composite reliability* serta nilai dari *cronbach's alpha*. Jika nilai *composite reliability* memiliki nilai lebih dari 0,70 maka variabel dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik, sedangkan untuk syarat *cronbach's alpha* mempunyai nilai lebih dari 0,60 (Ghozali,2010). Selain itu dilanjutkan dengan tahap pengujian dengan memperhatikan nilai dari AVE, hal ini dilakukan untuk memperkuat kevalidan setiap indikator yang diuji dari *outer loading*. Untuk penilaiannya jika nilai AVE berada diatas 0,50 maka dinyatakan valid.

Tabel 5

Hasil Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0,909	0,916	0,925	0,552
Kinerja Karyawan	0,921	0,925	0,933	0,584
Komitmen Organisasi	0,908	0,911	0,923	0,547
Lingkungan Kerja	0,918	0,928	0,931	0,576

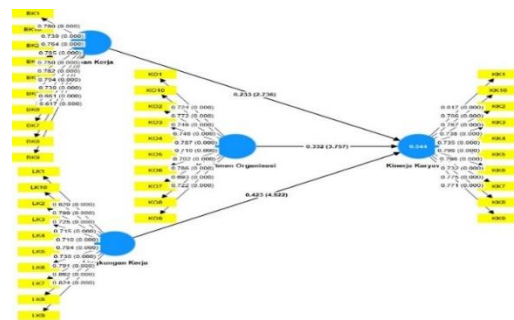
Sumber : Hasil pengolahan data dari SmartPLS, 2023

Dari tabel 5 diatas diperoleh informasi untuk *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada pada penelitian sudah terpenuhi syaratnya yaitu nilai diatas 0,70 serta untuk nilai *cronbach's alpha* dari tiap variabel juga telah terpenuhi syaratnya yaitu memiliki nilai diatas 0,60. Selain itu, nilai AVE di atas 0,50. Dalam penelitian ini tidak ada variabel yang memiliki nilai AVE di bawah 0,50, hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan telah memenuhi syarat *construct validity*.

**Struktural Inner Model**

Gambar 2

Inner Model



Sumber: Pengolahan data SmartPLS, 2023

**1) R Square**

Tabel 6

Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.553	0.544

Sumber : Hasil pengolahan data dari SmartPLS, 2023

Dari tabel 6 diatas penelitian ini dapat dilihat bahwa R Square adjusted Kinerja karyawan sebesar 0,544, artinya variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen

organisasi memberikan kontribusi sebesar 54,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya lagi 45,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

2) *F Square*

Tabel 7

Nilai F – Square

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
Beban Kerja		0.103		
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasi		0.209		
Lingkungan Kerja		0.327		

Sumber : Hasil pengolahan data dari SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa: Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f square sebesar 0,103, maka variabel Beban Kerja berpengaruh kecil (< 0,15).

Variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f square sebesar 0,209, maka variabel Komitmen Organisasi berpengaruh sedang (< 0,35).

Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai f square sebesar 0,327, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh sedang (< 0,35).

3) *Uji Hipotesis*

Dari pengujian hipotesis ini bisa melihat hubungan antarvariabel, apakah berhubungan positif ataupun negatif. Hal ini dapat diperhatikan dengan melihat *original sample* pada *path coefficients*. Uji hipotesis dapat diterima apabila t-statistik bernilai diatas 1,96 dan p-value dibawah 0,05.

Tabel 8

Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.233	0.240	0.085	2.736	0.006
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.423	0.420	0.086	4.922	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.332	0.333	0.088	3.757	0.000

Sumber: Hasil olah data dari SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa uji hipotesis berdasarkan t-statistik dan p value dapat disimpulkan bahwa

Nilai T statistik 2.736 > T tabel 1,96 dan nilai nilai P-value sebesar 0.006 < 0.05. Hal

ini menunjukkan H1 diterima dan H0 di tolak dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai T statistik 4.922 > T tabel 1,96 dan nilai P-value sebesar 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan H2 diterima dan H0 di tolak dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Nilai t-statistik sebesar 3.757 >T tabel 1,96, dan nilai P-value sebesar 0.000 < 0.05 Hal ini menunjukkan H3 diterima dan H0 di tolak dimana komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) *Goodness of Fit / GoF*

Menurut Tenenhaus (2004) Nilai 0,00 – 0,24 kategori kecil dan 0,25 – 0,37 kategori sedang serta 0,38 – 1 kategori tinggi. Semakin tinggi angka GoF, semakin relevan, untuk menentukan sampel penelitian GoF di peroleh dengan rumus:

*Gof*

$$= \sqrt{\text{Rata - rata AVE} \times \text{Rata - rata R}^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,564 \times 0,553}$$

$$GoF = 0,558$$

Berdasarkan hasil dari rumus di atas maka hasil yang diperoleh untuk nilai GoF sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan nilai GoF berada di kategori tinggi karena GoF Lebih besar dari 0,37.

5) *Persamaan Regresi Linear Berganda*

Berdasarkan tabel 8 diatas maka nilai persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0.233X_1 + 0.423 X_2 + 0.332 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) 0.233 merupakan nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya jika variabel beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.233 satuan
- b) 0.423 merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya jika variabel lingkungan mengalami kenaikan 1 satuan maka



- kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.423 satuan
- c) 0,332 merupakan nilai koefisien regresi variable Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.332 satuan.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh Beban Kerja terhadap**

#### **Kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesa pertama menunjukkan nilai t-statistik  $2.736 > t$ -tabel sebesar 1.96 dan nilai p-value sebesar  $0.006 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti Hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Agripa Toar Sitepu (2013) dengan judul “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap**

#### **Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesa kedua menunjukkan nilai t-statistik sebesar  $4.922 > t$ -tabel sebesar 1,96 dan nilai p-value sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan bagi kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

### **c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesa ketiga menunjukkan nilai t-statistik sebesar  $3.757 > t$ -tabel sebesar 1,96, dan nilai p-value sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hasil

ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak.

Diperkuat dengan penelitian oleh Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”, menyampaikan bila komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Sesuai hasil tersebut, memberi simpulan jika pengelolaan organisasi yang baik, tentu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian secara statistik dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang dihipotesiskan yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustia, D. (2005). *Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kepuasan Kerja, komitmen organisasi dan prestasi kerja serta turnover intentions di Jawa dan Bali*. Universitas Airlangga.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. *E- Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Armstrong, M. (2017). *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nusamedia.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. A. Seto & Jenita, Eds.; 1st ed.). Penerbit Insania.

- Bahri, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Burhannudin, Mohammad, Z., & Muhammad, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/425>
- Catur Widayati, C., Magito, Soihin, A., & Triana, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Cen, C. C. (2023). *Pengantar Manajemen* (Nursaimatussadiyah & A. S. Nasution, Eds.). PT. Inovasi Pratama Internasional.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi* (A. Daengs, Ed.; 1st ed.). Unitomo Press.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan* (H. Ramadhani & E. R. Fadilah, Eds.; 1st ed.). CV. Budi Utama.
- Dasmadi. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja & Motivasi Pegawai* (Andriyanto, Ed.; 1st ed.). Lakeisha.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen* (Z. Rosidah, Ed.). Deepublish.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja* (Djaiful & Febrianto Erie, Eds.). Airlangga University Press.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.
- Hoke, S. V., Tewel, B., & Sumarauw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1–10.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Irzal, M. K. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Edisi 1*. Kencana.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi* (H. Ramadhani & I. Candrawinaata, Eds.). Deepublish.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118–133.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, P. A., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis .
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Mochklas, M. (2019). *Loyalitas Pekerja Perempuan* (M. Ali, Ed.). UM Surabaya.
- Mukson, Hamidah, & Prabuwono, A. S. (2020). *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi* (Andriyanto, Ed.; 1st ed.). Lakeisha.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. D. Ilmi, Ed.; 1st ed.). Cendekia Publisher.



- Puspandhani, M. E., Hendriani, D., Sriagustini, I., Wibowo, T. S., & Lestari, V. (2023). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS)* (Agustiawan, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Zulfikar, Ed.; 1st ed.). LPPM.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 2(2), 63–72.
- Ridha, A., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Penerbit NEM.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus* (E. Taufiq & Muhammad Akanta, Eds.; 2nd ed.). CV. Absolute Media.
- Sarwono, J. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Gava Media.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja* (Afrita, Ed.; 1st ed.). Penebar Media Pustaka.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Endang Sungkawati, Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., Marlina Novi, & Gunaisah, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, S., Suharto, Nurdin, B., Suwarni, P. E., Hartati, V., Basuki, P. K., Mashabai, I., Kholidasari, I., Santang, I. E., Iskandar, H., Indra, A. O. P., Yanuarso, H. D., & Yudhanegara, D. (2023). *Pengantar Teknik Industri* (L. G. Ayopma, Ed.). Mitra Cendekia Media.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen* (Sutarno, Ed.). UGM Press.
- Suradi. (2020). *Beban Kerja Teori dan Aplikasi Bata Ringan* (R. Salam & M. Alim, Eds.; 1st ed.). CV. Nas Media Pustaka.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan penelitian* (H. S. Persada, Ed.; 1st ed.). Nilacakra.
- Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Komitmen Organisasi dan Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Wanita Pekerja Profesional Di Wliayah Jakarta. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 188–198.
- Tanjung, H., & Elizar. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Utami, T. N., Susilawati, & Ayu, D. (2021). *Manajemen Stress Kerja (Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam* (1st ed.). CV. Merdeka Kreasi Group.
- Utaminingsih Alifiulahtin. (2014). *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Widyanti, R. (2021). *Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Melalui Pengembangan Karir*. Media Sains Indonesia .
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar - Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (S. Saleh, Ed.). Perdana Publishing .
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi* (N. A. Saleh, Ed.; 2nd ed.). CV. Nas Media Pustaka