

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YAMAHA WAJA MOTOR CABANG HAYAM WURUK DENPASAR

Tiksnayana Vipraprastha¹
Bagus Nyoman Kusuma Putra²

Universitas Mahasaraswati Denpasar^{1,2}
e-mail: tiksnayana@unmas.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine whether organizational commitment, workload and communication affect employee performance at CV.Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar. Samples were collected using saturated sampling techniques totaling 36 respondents. The data analysis technique used in this study was multiple regression analysis. The results of the study indicate that: (a) there is a significant and positive influence between organizational commitment and employee performance with a coefficient value of 0.530 and a significance value of 0.034, (b) there is a significant and positive influence between workload and employee performance with a coefficient value of 0.872 and a significance value of 0.010, and (c) there is a significant and positive influence between communication and employee performance with a coefficient value of 0.505 and a significance value of 0.009.

Keywords: *organizational commitment, workload, communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting yang ada pada Perusahaan baik itu yang bergerak di bidang jasa maupun dagang. SDM yang kompeten ialah hal yang diperlukan pada era saat ini untuk mampu bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja sendiri berasal dari istilah capaian kinerja (performance). Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja memiliki asal dari istilah job performance atau actual performance, pada dasarnya adalah merupakan pencapaian atau hasil nyata hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam bekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya sehingga kinerjanya lebih baik (Ilmi, 2018). Dengan semakin baiknya kinerja karyawan maka perusahaan akan mengalami peningkatan dalam segala bidang, baik dalam financial, sumber daya manusia, dan citra perusahaan.

Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi (Lie, 2018). Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar adalah salah satu dealer resmi sepeda motor Yamaha yang bergerak dalam bidang penjualan dan perawatan kendaraan. Banyaknya jumlah dealer sepeda motor di Denpasar khususnya dealer Yamaha menunjukkan adanya tingkat persaingan yang semakin ketat. Penjualan berbagai desain sepeda motor yang menarik, fitur yang beragam dan berkualitas diharapkan mampu menarik minat konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar, ditemukan bahwa penurunan kinerja disebabkan karena adanya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi karyawan ini seperti kemauan dan kesetiaan karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan yaitu rasa atau keinginan karyawan untuk bekerja dan mengabdikan lebih lama kepada perusahaan, keinginan untuk tetap bertahan, kurangnya kemampuan untuk mengapresiasi rasa kecintaannya karyawan kepada organisasi dengan cara lebih menghargai pada setiap komitmen yang dimiliki suatu organisasi tersebut, dan kurangnya penguasaan dan pemahaman kerja untuk menciptakan mutu dalam pekerjaannya.

Hasil wawancara dilakukan dengan Kabag bidang penjualan menyatakan bahwa ditemukan suatu fenomena tentang karyawan kurang loyal terhadap perusahaan. Kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini dilihat dari target pendapatan yang belum pernah tercapai. Target dan realisasi penjualan dari tahun 2020 sd 2024 realisasi penjualan tidak memenuhi target penjualan setiap tahun. Berdasarkan kondisi ini dapat diprediksi bahwa kinerja karyawan CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar masih belum maksimal.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Afandi (2020) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik berupa kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya, (5) Mandiri, dan (6) Berkomitmen.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi atau perusahaan dimana karyawan itu bekerja (Maharini, 2017). Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional juga berperan penting dalam perilaku organisasi karena komitmen organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Allen (1991) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasinya (Priansa, 2018). Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Selain komitmen organisasi, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunyoto, 2012:64). Menurut Robbins (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Hal ini memiliki arti bahwa dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepada pekerja juga harus menggunakan keterampilan dalam melakukannya agar pekerja menjadi lebih memiliki beragam keahlian dalam bekerja (Munandar, 2014). Permasalahan yang terjadi dimana para karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan yang terus mengalami kenaikan setiap bulannya sehingga dengan bertambahnya beban kepada karyawan dan tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya yang akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi. Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud Menurut (Falih, 2021). Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih (Wandi, 2019). Sedangkan Gibson (2012:84) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman mengenai simbol verbal dan non verbal. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dapat dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen organisasi menurut Wibowo (2017) diartikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2017) komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Robbins (2018) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasi, yaitu: (1) Komitmen Efektif, (2) Komitmen Normatif, dan (3) Komitmen Berkelanjutan. Temuan dari hasil penelitian sebelumnya Taufik (2018) dan Supartha (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Penelitian Yudhi (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Komitmen organisasi memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

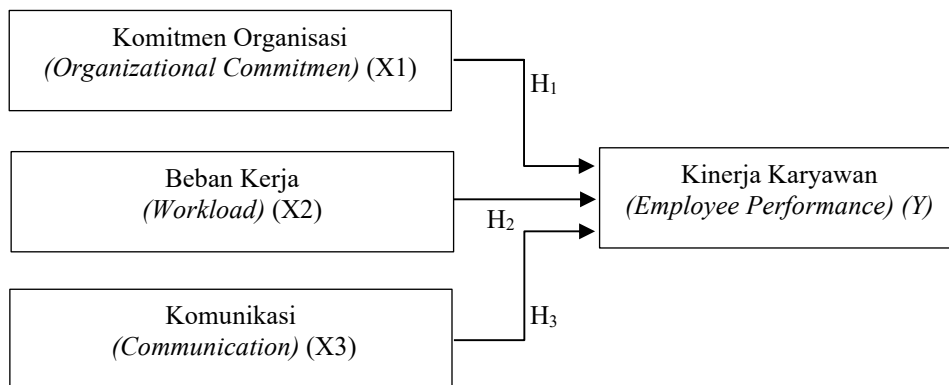
Beban kerja menurut Munandar (2014:20) merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kasmir (2019) menyatakan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Budiasa (2021:35) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut: (1) Beban mental, (2) Beban waktu, dan (3) Beban fisik. Temuan dari hasil penelitian sebelumnya Juru (2022) dan Prasetyaningtyas (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Manalu (2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Beban kerja memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Handoko, 2014). Menurut (Marceline, 2021) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Hulu (2023) menyatakan adapun Indikator komunikasi, yaitu: (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi, (2) Intensitas komunikasi, (3) Efektivitas komunikasi, (4) Tingkat pemahaman pesan, dan (5) Perubahan sikap. Temuan dari hasil penelitian sebelumnya Hulu (2023) Wandu (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Yuniasih (2021) komunikasi tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Komunikasi memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2025)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk No. 72 C Denpasar, Bali. Obyek penelitian ini yaitu komitmen organisasi, beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 36 reponden.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner pada karyawan CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun penilaian responden terhadap variabel-variabel operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, beban kerja, komunikasi, kinerja karyawan. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2018:203). Berdasarkan tabel 1 dibawah, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada diatas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Simbol | Pearson <i>Correlation</i> | Keterangan |
|---|--------|-------------------------------|--------------|
| Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>) | X1.1 | 0,850 | <i>Valid</i> |
| | X1.2 | 0,889 | <i>Valid</i> |
| | X1.3 | 0,922 | <i>Valid</i> |
| Beban Kerja (<i>Workload</i>) | X2.1 | 0,795 | <i>Valid</i> |
| | X2.2 | 0,859 | <i>Valid</i> |
| | X2.3 | 0,883 | <i>Valid</i> |
| Komunikasi (<i>Communication</i>) | X3.1 | 0,811 | <i>Valid</i> |
| | X3.2 | 0,699 | <i>Valid</i> |
| | X3.3 | 0,690 | <i>Valid</i> |
| | X3.4 | 0,697 | <i>Valid</i> |
| | X3.5 | 0,540 | <i>Valid</i> |
| Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) | Y.1 | 0,945 | <i>Valid</i> |
| | Y.2 | 0,984 | <i>Valid</i> |
| | Y.3 | 0,853 | <i>Valid</i> |
| | Y.4 | 0,789 | <i>Valid</i> |
| | Y.5 | 0,835 | <i>Valid</i> |
| | Y.6 | 0,855 | <i>Valid</i> |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni komitmen organisasi, beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliable, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------|-----------------|
| Komitmen Organisasi (X1) | 0,864 | <i>Reliable</i> |

| | | |
|----------------------|-------|------------------|
| Beban Kerja (X2) | 0,797 | <i>Reliabile</i> |
| Komunikasi (X3) | 0,726 | <i>Reliabile</i> |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,923 | <i>Reliabile</i> |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan t-statistics, dengan cara memilah untuk melakukan pengujian pengaruh langsung. Pada bagian berikut dapat diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

| Keterangan | Signifikansi | T-Statistics | Kesimpulan |
|--|--------------|--------------|-------------|
| Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan | 0,034 | 2,220 | H1 Diterima |
| Beban Kerja → Kinerja Karyawan | 0,010 | 2,740 | H2 Diterima |
| Komunikasi → Kinerja Karyawan | 0,009 | 2,790 | H3 Diterima |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,220 dengan tingkat signifikansi 0,034 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₁ diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2018) dan Supartha (2019).

Hasil pengujian menunjukkan variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,740 dengan tingkat signifikansi 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₂ diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juru (2022) dan Prasetyaningtyas (2022).

Hasil pengujian menunjukkan variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,790 dengan tingkat signifikansi 0,009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H₃ diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hulu (2023) Wandu (2019).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan penelitian mengenai komitmen organisasi, beban kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien komitmen organisasi adalah positif sebesar 0,530

dengan tingkat signifikansi 0,034 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Taufik (2018) dan Supartha (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan untuk berkontribusi lebih bagi keberhasilan organisasi. Mereka berupaya mencapai target kerja dengan penuh tanggung jawab serta menjaga kualitas hasil pekerjaannya.

Kedua, terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien beban kerja adalah positif sebesar 0,872 dengan tingkat signifikansi 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Juru (2022) dan Prasetyaningtyas (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, peningkatan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja, selama beban kerja tersebut masih berada dalam batas yang wajar dan sesuai dengan kemampuan individu. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terukur mampu menstimulasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, fokus, dan produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Ketiga, terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien komunikasi adalah positif sebesar sebesar 0,505 dengan tingkat signifikansi 0,009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Hulu (2023) Wandi (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin baik komunikasi diterapkan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan, maupun antar rekan kerja, memungkinkan penyampaian informasi, instruksi, serta umpan balik berjalan dengan jelas dan tepat sasaran. Hal ini membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan adapun saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut:

Pertama, peneliti menyarankan kepada pihak manajemen untuk terus menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan melalui program pengembangan karier, penghargaan atas kinerja, serta peningkatan kesejahteraan. Selain itu, manajemen dapat memperkuat komitmen karyawan dengan menciptakan budaya kerja yang positif dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan strategis.

Kedua, peneliti menyarankan kepada pihak manajemen memastikan agar beban kerja yang diberikan tetap seimbang dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Pengaturan target yang realistis, pembagian tugas yang adil, serta

penerapan sistem kerja yang efisien akan membantu mencegah kelelahan kerja dan mempertahankan produktivitas optimal. Beban kerja yang menantang namun realistis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan performa mereka sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut.

Ketiga, peneliti menyarankan kepada pihak manajemen agar memperkuat sistem komunikasi internal agar informasi dapat tersampaikan secara cepat, jelas, dan terbuka. Komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan harus terus dibangun melalui rapat rutin, forum diskusi, maupun media komunikasi digital. Dengan demikian, hubungan kerja akan semakin harmonis dan koordinasi antar bagian dapat berjalan lebih efektif.

Keempat, saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya, yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang berbeda, menambah jumlah sampel dan memperluas lokasi penelitian serta menggunakan variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1991. The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Afandi, P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hulu, A. R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sumut Cabang Telukdalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 80-92.
- Ilmi, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *BISNIS1*, Vol 6 (2), pp 17-29.
- Juru, Paulus., and Wellem, Imanuel. 2022. The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*. pp. 623-633.
- Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Luthans. (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Maharini. (2017). Pengaruh Self Efficacy, coaching dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political*, 1–10.

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Manalu, Watson AP., Lubis, Yusniar., and Syaifuddin. 2022. Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*. Vol 12 (2), pp. 1960-1970.
- Mangkunegara, A.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prasetyaningtyas, Sekar Wulan., et al. 2022. Impact Of Workload And Responsibility Load On Work Stress And Job Performance On Construction Projects During The Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol 20, No 1, pp. 136-145.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*, Edisi 1&2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supartha, F. (2019). Pengaruh komitmen organisasional, gaya kepemimpinan transformasional, dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan perusahaan logistic.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Taufik, S. (2018). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Yuniasih. (2021). Pengaruh Penempatan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 2 No., 72–80.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press.