PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG

Skripsi

Oleh :

Suci Oktaviani

212021091

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

Skripsi

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Universitas Muhammadiyah Palembang

Oleh :

Suci Oktaviani

212021091

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Suci Oktaviani
NIM	: 212021091
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian	: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025

Suci Oktaviani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang
Nama	: Suci Oktaviani
NIM	: 212021091
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I

Dr. Choirivah, S.E., M.Si
NIDN. 0211116203

Pembimbing II

Sudarta, S.E., M.M
NIDN. 0203026701

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN. 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Lakukan yang terbaik di luar batas kemampuanmu, setidaknya jika itu belum berhasil masih ada keberhasilan yang ada di batas kemampuanmu"

(Suci Oktaviani)

" Bersungguh-sungguhlah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang yang bekerja keras"

(HR. Thabrani)

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Kedua Orang Tua hebatku Ayahanda Abdul Rohim dan Ibunda Farina.
- Abangku Anggi Ramadhana.
- Almamater.

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA skripsi yang berjudul **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang"** dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan terwujud tanpa dorongan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis mempersembahkan skripsi ini khusus untuk Ayahanda Abdul Rohim, Ibunda Farina, serta Abang tersayang, Anggi Ramadhana. Terima kasih atas segala do'a, dukungan, pengorbanan, serta kasih sayang yang tulus hingga sampai saat ini selalu diberikan. Rasa syukur selalu ada dalam diri penulis karena diizinkan menjadi bagian dari keluarga yang hebat yang selalu mengusahakan yang terbaik untuk keluarganya. Semoga Ayah, Ibu, dan Abang selalu diberi kesehatan, umur panjang, keberkahan dalam hidup dan bahagia selalu.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.M.Si. dan Bapak Mister Candera, S.pd.,M.M. selaku Ketua Program Studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.

4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 1 dan 2, yang telah memberikan arahan dan saran berharga sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik.
6. Pimpinan beserta seluruh Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang (responden) yang bersedia untuk mengisi kuesioner.
7. Terimakasih kepada kekasihku Agung Darsono lelaki yang penulis temui pada acara 17 Agustus 2024 di Desa Tanjung Agas, yang selalu menemani, membantu, serta mendukungku pada setiap usaha dalam penulisan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk sahabatku (Dinda Permata Sari, Dheo Chariena Aroberra, Lilis Sundari, Duwi Mariska, Sri Dewi Khoirunnisa, Tiara Josara) untuk doa, dukungan dan bantuannya dalam penulisan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada diri saya sendiri, karena telah berusaha keras dan berjuang untuk mencapai titik ini. Saya mampu mengendalikan diri untuk tetap bertahan, meskipun proses penulisan skripsi ini sangat tidak mudah. Dengan segala usaha dan ketekunan, walaupun diwarnai dengan air mata, pencapaian ini layak saya banggakan.

Penulis menyadari bahwa meskipun telah berupaya sebaik mungkin, penulisan skripsi ini masih belum mencapai tingkatan yang sempurna. Meskipun demikian, penulis berharap bahwa penelitian ini tetap bisa memberikan manfaat bagi para pembaca. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT. membalas amal baiknya dan memberikan keberkahan bagi kita semua, Aamiin.

Palembang, Mei 2025

Suci Oktaviani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar i

Halaman Judul ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat iii

Halaman Pengesahan iv

Halaman Motto Dan Persembahan v

Halaman Prakata vi

Halaman Daftar Isi viii

Halaman Daftar Tabel x

Halaman Daftar Gambar xi

Halaman Daftar Lampiran xii

Abstrak xiii

***Abstract* ..... xiv**

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 12

A. Kajian Pustaka 12
B. Penelitian Sebelumnya 24
C. Kerangka Pemikiran 27

D. Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN 31

A. Jenis Penelitian 31
B. Lokasi Penelitian..... 32
C. Operasionalisasi Variabel..... 32
D. Populasi dan Sampel 33
E. Data yang Diperlukan 35
F. Metode Penggumpulan Data 35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis 36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN…..……..44

A. Hasil Penelitian 44
B. Pembahasan Hasil Penelitian 61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN…….....68

A. Kesimpulan 68

B. Saran 68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Target Pinjaman 5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Faktor Mengenai Kinerja Karyawan 6
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Indikator Mengenai Kinerja Karyawan 7
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Indikator Mengenai Komitmen Organisasi 7
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Indikator Mengenai Beban Kerja 8
Tabel III.1 Operasional Variabel..... 32
Tabel III.2 Kerangka Sampel 34
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 46
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... .47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... .47
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas 48
Tabel IV.6 Hasil Uji Realibilitas..... 49
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan 50
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Komitmen Organisasi..... 52
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Beban Kerja..... 54
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda 56
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan)..... 56
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial) 59
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R) 60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Uji Validitas dan RealibilitasKomitmen Organisasi (X_1)

Lampiran 6 Uji Validitas dan Realibilitas Beban Kerja (X_2)

Lampiran 7 Uji Regresi, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi

Lampiran 8 Tabel Distribusi F

Lampiran 9 Tabel Distribusi t

Lampiran 10 Tabel Distribusi R

ABSTRAK

Suci Oktaviani/212021091/2025/ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi,beban kerja dan kinerja karyawan sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan dengan menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,718, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Beban Kerja memiliki kontribusi sebesar 71,8% dan sisanya 28,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Suci Oktaviani,/212021091/2025/ ***The Effect of Organizational Commitment and Workload on Employee Performance at*** **PT.** ***Pawnshop Regional Office*** **III Palembang.**

This study aims to determine the effect of organizational commitment and workload on employee performance at PT. *Pawnshop Regional Office* III Palembang. *This research is associative type with the variables used are organizational commitment, workload and employee performance, the sample used is 45 employees using simple random sampling. The data used are primary and secondary data. The data collection method uses a questionnaire. Data processing techniques using multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression indicate that there is a significant influence of organizational commitment and workload on employee performance at PT. Pawnshop Regional Office* III Palembang. *The coefficient of determination test results which show the Adjusted R Square value in the regression model obtained is 0.718, which indicates that Organizational Commitment and Workload have a contribution of 71.8% and the remaining 28.2% is explained by other variables not included in this study.*

Keywords: Organizational Commitment, Workload and Employee Performance.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia, keuangan, dan material untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen mencakup proses pengambilan keputusan yang strategis, pengaturan kegiatan, dan pengawasan terhadap implementasi rencana agar seluruh elemen dalam organisasi dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen mencakup berbagai bidang utama yang saling mendukung, yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM), manajemen pemasaran, dan manajemen keuangan. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan efektif. Sementara itu, manajemen pemasaran berfokus pada kegiatan promosi dan penjualan yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan. Di sisi lain, manajemen keuangan berfokus pada pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien. Ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, penganggaran, pemeriksaan, pengelolaan, pengendalian, pencarian, dan penyimpanan dana.

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya

manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. Menurut Ajabar (2020:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Ada banyak hal yang bisa memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, dan salah satunya adalah karyawan yang memiliki hubungan erat dengan aktivitas organisasi. Dalam konteks ini, diharapkan agar karyawan mampu memberikan hasil kinerja terbaik, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah hasil usaha yang diperoleh oleh setiap karyawan sesuai dengan perannya dan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Apabila kinerja mencapai target yang ditetapkan, maka kualitas kinerja seseorang bisa dianggap baik atau sebaliknya.

Menurut Setiawati dan Andayani (2020:34) keberhasilan kinerja ditentukan oleh kemampuan individu yang terbentuk melalui keterampilan dan pengetahuan serta ditentukan juga oleh motivasi yang terbentuk dari sikap ketika menghadapi situasi kerja. Marlius dan Pebrina (2020), kinerja merupakan bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang sudah ditentukan dan telah disepakati bersama. Namun, dalam pelaksanaannya kinerja karyawan itu banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2021:189). Sementara Mangkunegara (Budiasa, 2021:15) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja termasuk dalam faktor lingkungan organisasi yang berperan penting dalam pencapaian kinerja. Beban kerja yang proporsional membantu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan situasi di mana individu merasa terhubung dengan organisasi dan memahami serta mendukung tujuannya. Komitmen organisasi menurut Mayer dan Herscovitch (Kawiana, 2020:253) merupakan stabilitas dan kekuatan psikologis yang mengikat individu tersebut dalam proses aksi yang relevan dengan target dan tujuan organisasi dan hal tersebut merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020:54) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan individu dengan organisasinya yang berhubungan dengan kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas dimiliki karyawan terhadap organisasinya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Johari, dkk (2021: 30) beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan harus sesuai dengan standar perusahaan, baik beban kerja yang berlebih atau beban kerja yang kurang akan berdampak tidak baik bagi karyawan dan membuat karyawan tidak produktif.

PT. Pegadaian merupakan sebuah lembaga BUMN yang bergerak dibidang jasa perkreditan atas dasar hukum gadai. Pegadaian adalah tempat bagi pelanggan untuk meminjam uang dengan barang-barang pribadi konsumen sebagai jaminannya. Pegadaian merupakan salah satu alternatif pendanaan yang sangat efektif karena tidak memerlukan persyaratan yang rumit yang dapat menyulitkan nasabah dalam pemberian dana.

PT. Pegadaian Indonesia merupakan perusahaan yang satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150. PT. Pegadaian Kanwil III Palembang merupakan perusahaan milik BUMN yang bergerak pada sektor keuangan Indonesia yang beroperasi pada tiga bisnis yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Pelayanan yang

diberikan berbagai macam logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit dan pembelian kendaraan.

Tabel I.1
Realisasi Target Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Tahun	Target	Realisasi	Target Belum Tercapai	Tercapai	Belum Tercapai
2020	Rp.29,612,561,805	Rp.29,350,779,936.9	Rp.261,781,868.1	99,12%	0,88%
2021	Rp.29,989,189,088	Rp.27,275,164,747	Rp.2,714,021,341	90,95 %	9.05%
2022	Rp.30,474,101,161	Rp.27,743,621,697	Rp.2,730,479,464	91,04 %	8.96%
2023	Rp.31,148,213,371	Rp.28,369,792,738.3	Rp.2,778,420,637.7	91,08 %	8.92%
2024	Rp.30,841,425,053	Rp.28,025,602,945,7	Rp.2,815,822,107.3	90,87 %	9.13%

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir terjadi penurunan realisasi yang tidak sesuai dengan standar maupun target yang telah ditentukan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, sehingga tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hal ini disebabkan dari adanya dampak penurunan jumlah nasabah yang dikarenakan kurangnya umpan balik yang ditetapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang seperti bunga pinjaman yang terlalu besar sehingga nasabah sulit untuk membayar angsuran maupun cicilan emas yang telah disediakan. PT. Pegadaian Kanwil III Palembang juga kurang melakukan *feedback* kepada karyawannya seperti masih adanya karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut akan berdampak pada komitmen para karyawan terhadap perusahaan tersebut. Rendahnya kinerja dapat dilihat dari sebelum tercapainya standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu masih

adanya karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu karena terlalu banyak pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan standar pekerjaan dan kemampuan dari karyawan tersebut.

Kami juga telah melakukan Prariset data dalam bentuk kuisioner kepada karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang sebanyak 30 orang dengan cara pemilihan secara random, hasil dari prariset ini kami simpulkan pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Riset Faktor Mengenai Kinerja Karyawan
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	**Kemampuan dan keahlian** Karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	18	12
2	**Pengetahuan** Karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara Produktif	17	13
3	**Rencana kerja** Karyawan mampu memprediksi hasil dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan	20	10
4	**Kepribadian** Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik	16	14
5	**Motivasi Kerja** Karyawan mendapatkan insentif dan bonus atas pencapaian kinerjanya	18	12
6	**Kepemimpinan** Perusahaan mampu mengayomi perusahaannya dengan baik	25	5
7	**Gaya Kepemimpinan** Pemimpin mampu memberi pengawasan kepada karyawan dengan baik	20	10
8	**Budaya Organisasi** Hubungan antar karyawan sudah di lakukan dengan baik Kepuasan Kerja	22	8
10	**Lingkungan Kerja** Pengadaan sarana dan prasarana sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan	19	11
11	**Loyalitas** Karyawan tetap bekerja dengan maksimal meskipun terdapat masalah dalam perusahaan	17	13
12	**Komitmen** Karyawan memiliki kesetiaan bekerja yang tinggi	5	25
13	**Disiplin Kerja** Karyawan selalu tepat waktu dalam peraturan waktu masuk kerja	20	10
14	**Beban Kerja** Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	12	18

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Dari hasil prariset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebarkan melalui 30 responden, dapat dilihat ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu mengenai Komitmen dan Beban Kerja di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Indikator Mengenai Kinerja Karyawan
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang di tetapkan	11	19
2.	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang di tetapkan	13	17
3.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan	12	18
4.	Karyawan mampu mencapai efektivitas yang telah ditetapkan	19	11
5.	Karyawan dapat bekerja secara efisien tanpa pengawasan langsung, menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi	20	10

Sumber : Pra Riset, 2025

Berdasarkan Tabel I.3 menunjukan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan terbilang masih rendah. Dapat dilihat dari data pra-riset di atas dari 5 indikator kinerja 3 diantaranya menjadi masalah yang terjadi, diantaranya kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Indikator Mengenai Komitmen Organisasi
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan memiliki kesetiaan bekerja yang tinggi	11	19
2.	Karyawan memiliki kemauan untuk memajukan perusahaan	12	18
3.	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan	19	11
4.	Komitmen organisasi yang tinggi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan	10	20
5.	Karyawan akan berusaha tetap datang ke kantor untuk menjalankan kewajiban walaupun dalam kondisi sakit	20	10

Sumber : Pra Riset, 2025

Berdasarkan Tabel I.4 pada poin ke lima banyak karyawan memilih tidak artinya didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan yang memiliki kesetiaan bekerjapun masih memikirkan dirinya sendiri, poin pertama dapat lihat beberapa karyawan saja yang memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan dan poin ke tiga ternyata karyawan perusahaan masih ada yang tidak bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Tabel I.5
Hasil Pra-Riset Indikator Mengenai Beban Kerja
PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mampu memahami pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP perusahaan	19	11
2.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja karyawan	11	19
3.	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	10	20
4.	Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan karyawan	11	19
5.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan	18	12

Sumber : Pra Riset, 2025

Berdasarkan hasil pra-riset Tabel I.5 dapat dilihat bahwa permasalahan beban kerja yang tinggi juga menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hal ini dibuktikan dengan adanya penambahan pekerjaan baru dari pekerjaan lama yang belum selesai yang menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang terbatas dan sesuai target perusahaan. Sedangkan dalam pelaksanaanya karyawan tidak selalu dalam kondisi dan situasi yang mudah untuk pencapaian target tersebut. Hal inilah yang menyebabkan tingkat kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang belum maksimal karena

tingkat kinerja akan timbul jika semua pekerjaan berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan bekerja tanpa beban yang tidak berlebihan. Pada data pra-riset beban kerja di atas terdapat masalah sesuai dengan indikator beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan beban kerja menarik peneliti untuk mengkaji tema tersebut sebagai variabel dalam penelitian ini. Peneliti juga ingin melihat sejauh mana hubungan variabel-variabel tersebut dengan mengangkat judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

2. Bagi Almamater

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

3. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi PT. Pegadaian Kanwil III Palembang dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan strategi yang saat ini diterapkan. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan

dapat menjadi masukan untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kepuasan pelanggan, serta membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis yang lebih tepat untuk memperkuat posisi di industri layanan gadai.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Menurut Kasmir (2020:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2021:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian

   Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

   Seseoranng yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rencana kerja

   Rencana pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannnya.

4) Kepribadian

   Kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan.

5) Motivasi kerja

   Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

6) Kepemimpinaan

   Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

   Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya organisasi

   Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

   Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

    Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

    Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

    Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin kerja

    Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sementara Mangkunegara (Budiasa, 2021:15) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi dua faktor.

1) Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik, sehingga individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Integritas menjadikan modal utama dalam mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya

secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir, fasilitas kerja memadai, serta beban kerja yang sesuai. Beban kerja yang proporsional penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

c. Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Menurut Robbins (2021:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen merupakan rasa setia yang dimiliki individu terhadap suatu organisasi yang diikuti atau dijalani. Menurut Anggraeni dan Rahardja (Zusrony, 2021:19) komitmen adalah sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan

tersebut dapat memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya.

Definisi komitmen menurut Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020:54) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan individu dengan organisasinya yang berhubungan dengan kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas dimiliki karyawan terhadap organisasinya.

Sedangkan menurut Luthans (Siswanto dkk, 2022:4) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dari karyawan dan merupakan sebuah proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kesuksesan dan kebaikan organisasi yang dijalaninya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Widjaya dkk (2021: 163) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu pengembangan karir, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen.

Wahyudi dan Salam (2020: 54) menyatakan bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi adalah :

1) Faktor latar belakang, komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku, keduanya melekat pada diri setiap karyawan dan dipengaruhi oleh masa lalunya, dintaranya:

a) Keluarga, keluarga adalah pondasi awal bagi setiap tindak-tanduk seorang karyawan. Sejak dini orang tua mengajarkan kebaikan dan memberikan pendidikan sehingga komitmen yang dibangun dari keluarga akan tertanam sepanjang hayat, karena terdapat kasih sayang dan harapan kedua orang tua.

b) Pendidikan, pendidikan mencerminkan cara berpikir pegawai. Hal ini menjadi dasar dalam bersikap dan berperilaku dalam bekerja yang kemudian dijadikan acuan organisasi dalam mencari karyawan baru.

c) Lingkungan, lingkungan berperan sebagai wadah belajar sekaligus mempraktikan apa yang dilihat dan didengar. Tidak terkecuali lingkungan organisasi, seberapa peduli organisasi terhadap keadaan pegawai menjadi dasar bagi karyawan dalam bersikap baik dengan rekan kerja dan pemimpin.

2) Faktor individu, setiap karyawan memiliki karakternya masing-masing. Oleh karenanya besar atau kecilnya komitmen dipengaruhi oleh kepribadiannya sendiri, yakni:

a) Kemauan atau tekad, seberapa besar individu memiliki niat, keinginan dan kesadaran dalam berorganisasi dapat berpengaruh dalam komitmen.

b) Daya tanggap, seberapa besar kekuatan individu dalam menerima, belajar, dan mencoba banyak hal dapat berpengaruh dalam komitmen.

3) Faktor organisasi, komitmen seorang karyawan akan berbeda jika organisasi melibatkan diri, diantaranya:
   a) Motivasi, motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat jika organisasi memberikan dukungan moral, kebijakan, materil, sosial, sistem, teknologi, dan manajemen yang berpengaruh dalam besar atau kecilnya komitmen karyawan dalam berorganisasi.
   b) Kepemimpinan, pemimpin dalam berorganisasi adalah penguasa yang memiliki wewenang luas dan tanggung jawab yang tinggi. Kekuatan pemimpin dalam berkomunikasi dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja penuh semangat, optimis, dan ikhlas.
   c) Budaya organisasi, budaya atau kebiasaan yang sudah berlaku ditengah-tengah organisasi berpengaruh terhadap komitmen. Budaya adalah nilai-nilai sosial dan organisasi yang diterima secara alami atas kehendak sendiri yang kemudian melekat pada sikap dan perilaku dalam bekerja.

c. Indikator-indikator komitmen organisasi

Adapun indikator pada komitmen organisasi menurut Robbins (2021:101) indikator pada komitmen organisasi antara lain :

1) Komitmen Afektif atau affective commitment yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai.

2) Komitmen Berkelanjutan atau continuance commitment yaitu dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3) Komitmen Normatif atau normative commitment yaitu kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan.

3. Beban kerja

a. Pengertian beban kerja

Fadilla dan Assyofa (2022: 50) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar dalam Budiasa (2021: 30) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2020:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1) Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2) Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

(1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. .

(2) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

(3) Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga

penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

c. Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2020:33) indikator beban kerja diantaranya :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat :

a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.

e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.

f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada

masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari dan Mahanani (2024) dengan judul Pengaruh Digital Leadership, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Usia Milenial PT. Pegadaian Galeri24. Teknik pengambilan sampel dalam penelitiannya adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 57 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan *digital leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan usia milenial, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan usia milenial, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan usia milenial. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa meskipun digital leadership telah diterapkan, perlu adanya peningkatan keterampilan kepemimpinan digital untuk mendukung kolaborasi yang lebih efektif. Komitmen organisasi yang tinggi berkontribusi terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan, sementara kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrini, dkk (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru Riau. Penelitiannya menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pegadaian CabangPanam Pekanbaru Riau sebanyak 53 orang. Dalam penelitian ini jumlah

populasinya relatif kecil, yaitu dibawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi bergan dau ntuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitiannya menunjukkan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . Pegadaian cabang panam Pekanbaru artinya setiap kenaikan kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja serta berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Watercamp, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan pada seluruh karyawan yang bekerja di BRI Cabang Manado dengan jumlah sampel 82 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. BRI harus lebih

memperhatikan komitmen karyawan dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja masing-masing untuk kesuksesan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marsoid, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan perlu memperhatikan pelatihan dan disiplin kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dan perusahaan PT Asuransi Jasa Indonesia agar karyawan lebih meninggkatkan komitmennya dalam perusahaan atau berorganisasi agar kedepannya karyawan-karyawan dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukan variabel komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendriyaldi (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Pegadaian Area Jambi. Penelitiannya merupakan penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitiannya diperoleh melalui metode kuisioner tersusun. Metode analisa data penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dengan Partial Least Square (PLS) sebagai alat mengolahnya dengan menggunakan program SmartPLS

(v.3.2.9). Hasil penelitianya membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan PT. Pegadaian Area Jambi.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi dan beban kerja memiliki hubungan yang saling memengaruhi dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih mampu menghadapi beban kerja yang berat karena mereka memiliki motivasi intrinsik untuk mendukung keberhasilan organisasi. Namun, jika beban kerja yang diberikan melampaui kemampuan fisik dan mental karyawan, efek positif dari komitmen dapat tereduksi. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pengelolaan beban kerja yang sehat, agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

Penyeimbangan antara membangun komitmen organisasi dan pengelolaan beban kerja merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Organisasi yang memahami pentingnya

kedua aspek ini akan lebih mampu menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Beban kerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Namun, jika beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja. Kondisi ini sering kali mengakibatkan penurunan motivasi, meningkatnya kesalahan, dan bahkan absensi. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat berdampak negatif karena karyawan merasa tidak cukup tertantang, yang akhirnya menurunkan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan distribusi beban kerja yang adil dan proporsional.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, karena komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang merasa terikat dan loyal terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka juga lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Komitmen organisasi yang kuat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan, di mana karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, sementara perusahaan mendapatkan karyawan yang berdedikasi dan berkinerja tinggi.

Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menyebabkan turunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, dan menurunnya kualitas kerja, yang dapat merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

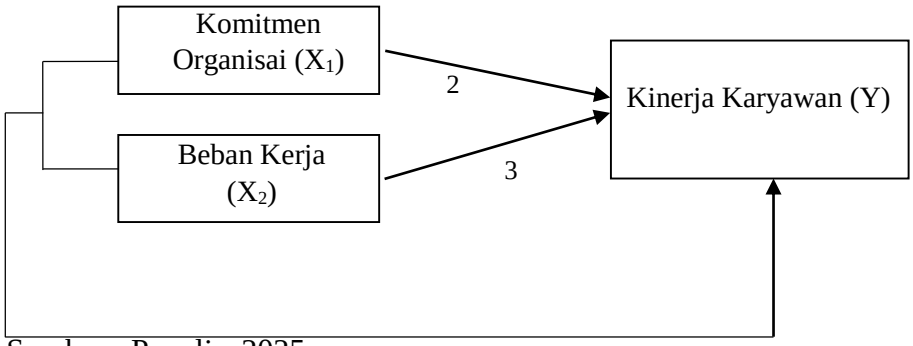
Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, baik positif maupun negatif. Jika beban kerja terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang akhirnya mengurangi efektivitas dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa terbebani dengan tugas yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang wajar cenderung mengalami penurunan kualitas kerja dan dapat mengabaikan detail penting dalam tugas mereka.

Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan dikelola dengan baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan keterampilan mereka, serta memberikan rasa pencapaian yang positif.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya

yang ada, agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berikut adalah kerangka berfikir dari penelitian ini :



Sumber : Penulis, 2025

Gambar : II.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas model hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1 : Ada pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

2 : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

3 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Hardani, dkk (2020:336) jenis penelitian ditinjau menurut tingkatan eksplanasinya ada 3 macam, yaitu:

1. Penelitian Deskriptif

   Penelitian deskriptif adalah sebuah penelitian yang berkenaan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

2. Penelitian Asosiatif

   Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bermaksud mengetahui keterkaitan antar variabel. jenis penelitian yang bersifat hubungan antara dua variabel atau lebih

3. Penelitian Komparatif

   Penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan suatu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.

Berdasarkan jenis penelitian tersebut peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan beban kerja.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Alamat : Jl. Merdeka No.11, 19 Ilir, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30132

No. Telp : (0711) 357583

Web : *https://www.pegadaian.co.id*

C. Operasional Variabel

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam suatu priode tertentu pada PT.Pegadaian Kanwil III Palembang.	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu	- Interval
Komitmen Organisasi (X_1)	Komitmen merupakan rasa setia yang dimiliki karyawan terhadap PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.	- Afektif - Berkelanjutan - Normatif	- Interval
Beban Kerja (X_2)	Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.	- Kondisi Pekerjaan - Waktu Kerja - Target	- Interval

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan teori, 2025

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Hardani, dkk (2020:361) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Adapun jumlah populasinya sebanyak 81 karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Hardani, dkk, 2020:367). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah elemen / anggota populasi

N = Jumlah elemen / anggota populasi

e = Error of term (tingkat kesalahan) yang umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1 (peneliti dapat memilih salah satu diantaranya).

Dimana :

$$n = \frac{81}{1+81\ (0,1)^2}$$

$$n = \frac{81}{1,81}$$

n = 44,751 = 45

Berdasarkan rumus Slovin tersebut dengan tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 45 sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Tabel III.2
Kerangka Sampel Bagian Karyawan

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Keuangan	8	4
2	Logistik & Umum	18	12
3	Business Support	14	9
4	Manajemen Risiko	12	8
5	SDM	9	3
6	Humas	10	5
7	SPI (Satuan Pemeriksaan Intern)	10	4
	Jumlah	81	45

Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, 2025

Metode pengambilan sampel menggunakan *simpel random sampling.* Yang dimaksud *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

E. Data yang Diperlukan

Menurut Suyatno (2023:22) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat dikelompokkan menjadi :

1. Data primer

   Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data sekunder

   Data sekunder merupakan data tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya melalui orang lain, internet atau dokumen.

Berdasarkan pengertian di atas, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Data primer tersebut berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator pada variabel komitmen organisasi, beban kerja, dan kinerja. Sementara itu, data sekunder hanya berfungsi sebagai data pendukung, seperti data karyawan dan target pencapaian perusahaan.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Muin (2023:51-59) metode pengumpulan data terdiri dari empat cara yaitu, sebagai berikut :

1. Wawancara (Interview)

   Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden atau

narasumber. Wawancara dapat digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari narasumber secara mendalam serta memiliki jumlah responden yang sedikit. Dalam wawancara, terdapat instrumen yang bernama pedoman wawancara, yaitu uraian penelitian yang disajikan dalam bentuk daftar pertanyaan.

2. Kuesioner (Angket)

   Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Teknik ini akan efisien jika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur serta bisa mengetahui apa yang diharapkan dari responden.

3. Observasi

   Observasi adalah suatu proses yang kompleks, tersusun dari berbagai biologis dan psikologis yang merupakan proses pengamatan dan ingatan.

4. Dokumentasi

   Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

   Menurut Suyatno (2023:12) analisis data adalah proses mencari dan

menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Berdasarkan pengertian di atas, metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan.

Secara kualitatif pilihan jawaban responden sebagai berikut:

a) Sangat setuju = SS
b) Setuju = S
c) Netral = N
d) Tidak setuju = TS
e) Sangat tidak setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan dengan *skala likert* sebagai berikut:

a) Sangat setuju = 5
b) Setuju = 4

c) Netral = 3

d) Tidak setuju = 2

e) Sangat tidak setuju = 1

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas (*Test of Validity*) dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2022:459) validitas merupakan derajat antara data yang sesungguhnya terjadi objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}.

1) Hasil $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ artinya dinyatakan valid.
2) Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dapat ditemukan bahwa pernyataan dan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}, maka selanjutnya pernyataan dan pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut, diuji reliabilitasnya. Menurut Arikunto (2021 : 99) untuk menentukan pernyataan reliabel dapat ditentukan apabila item Cronbach Alpa lebih kecil dari 0,6.

3. Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan analisis regresi linear berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program for Special Science* (SPSS) Versi 26.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022 : 277) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2.....X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel indepenen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua), persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

a : nilai konstanta, yang menunjukkan besarnya nilai Y apabila nilai X_1 dan X_2, sama dengan nol

b_1, b_2 : Koefisien Regresi variabel X_1 dan X_2

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Beban Kerja

e : Error of Term

b. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) pengujian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1) Uji Hipotesis Secara Bersama (Uji F)

Uji F (secara bersama-sama), menurut Sugiyono (2019:213) uji F menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel bebas atau variabel terikat.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

a) Menentukan formulasi hipotesis

Ho_1 : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Ha_1 : Ada pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

b) Menentukan Nilai F_{tabel}

(1) Menentukan taraf nyata (a) dan nilai F_{tabel}

(2) Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% tingkat kesalahan (a) 10% = 0,1 dan derajat bebas (db) v1 = k-1 dan v2 = n-k.

Dimana :

k = Jumlah Variabel (bebas + terikat)

n = Jumlah Sampel

Hal ini dilakukan untuk mengetahui ada tidak nya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y.

c) Menentukan kriteria pengujian

(1) Ho_1 diterima dan Ha_1 ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

(2) Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d) Membuat kesimpulan

(1) Ho_1 diterima dan Ha_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

(2) Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima artinya ada pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

2) Uji Hipotesis Secara Parsial / Individu (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019:233) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara

dua variabel atau lebih. Uji t digunakaan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

a) Menentukan formulasi hipotesis

Ho_2 : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kawil III Palembang.

Ha_2: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Ho_3 : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Ha_3 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

b) Menentukan nilai t_{tabel}

(1) Menentukan taraf nyata (a) dan nilai t_{tabel}

(2) Menentukan nilai t_{tabel} dengan keyakinaan 90% tingkat kesalahan (a) 10% = 0,1 dan derajat kebebasan (db) = n-k-1.

c) Kriteria Pengujian

(1) Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel.}$

(2) Ho diterima Ha ditolak, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.

d) Membuat kesimpulan

(1) Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima, artinya ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Ho_2 diterima dan dan Ha_2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

(2) Ho_3 ditolak dan Ho_3 diterima, artinya ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Ho_3 diterima dan Ho_3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

c. Koefisiensi Determinasi

Menurut Hasan (2021:236) apabila koefisiensi korelasi dikuadratkan, akan menjadi Koefisiensi Penentu (KP) atau koefisiensi determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisiensi determinasi ini menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik / turunnya (variasi) nilai lainnya (Y).

Dirumuskan :

Koefisiensi Determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X.

$R = (r)^2 \times 100\%$

Keterangan : R : Koefisiensi Determinasi

r : Koefisiensi Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Pegadaian Indonesia merupakan perusahaan yang satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hokum gadai seperti dimaksud dalam Kitab Undang- undang Hukum Perdata Pasal 1150. Untuk mencapai tujuannya tersebut, PT. Pegadaian Kanwil III Palembang (Persero) bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya seperti : FIF, OTO, dan ADIRA *Finance.* Oleh sebab itu, PT. Pegadaian Kanwil III Palembang (Persero) diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai jenis program intern dan ekstern telah dilakukan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, yang disesuaikan dengan kebutuhan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan maupun perusahaan. Dalam perusahaan sangat penting untuk memanage sumber daya manusia, karena sumber daya manusia bertugas mengelola, menyusun, merencanakan kebijakan tujuan perusahaan.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi The Most Valuable Financial Company di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat

2) Misi

a) Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh *stakeholder* dengan mengembangkan bisnis inti.

b) Memperluas jangkauan layanan UMKM melalui sinergi Ultra Mikro untuk meningkatkan proposisi nilai ke nasabah dan *stakeholder*.

c) Memberikan *service excellence* dengan fokus nasabah melalui :

(1) Bisnis proses yang lebih sederhana dan *digital*.

(2) Teknologi informasi yang handal dan mutakhir.

(3) Praktek manajemen risiko yang kokoh.

(4) SDM yang professional berbudaya kinerja baik.

2. Gambaran Profil Karyawan

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil dari kuesioner yang dibagikan didapat gambaran umum menenai karakteristik responden.

Karakteristik karyawan dalam penelitian ini antara lain berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, bidang kerja, dan masa kerja. Adapun hasil pengujian dengan menggunakan SPSS Versi 26, yaitu :

a. Berdasarkan Usia

Tabel IV.1

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	-	-
2	≥25-35 Tahun	10	22,2%
3	> 35 Tahun	35	77,8%
	Total	45	100%

Sumber : Pengolahan data sekunder, 2025

Dari Tabel IV.1 menunjukkan bahwa 35 karyawan dengan presentase 77,8% karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang paling banyak berusia pada usia >35 tahun.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	64,4%
2	Perempuan	16	35,6%
	Total	45	100%

Sumber : Pengolahan data sekunder, 2025

Dari Tabel IV.2 mennunjukkan bahwa karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang lebih banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 29 karyawan dengan presentase 64,4%.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SLTA Sederajat	2	4,4%
2	D1-D3	5	11,1%
3	S1	34	75,6%
4	S2	4	8,9%
5	S3	-	-
	Total	45	100%

Sumber : Pengolahan data sekunder, 2025

Dari Tabel IV.3 menunjukkan bahwa 34 karyawan dengan presentase 75,6% karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang paling banyak berpendidikan pada pendidikan S1.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.4

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1 tahun	1	2,2%
2	1-5 tahun	1	2,2%
3	>5-10 tahun	13	28,9%
4	>10 tahun	30	66,7%
	Total	45	100%

Sumber : Pengolahan data sekunder, 2025

Dari Tabel IV.4 menunjukkan bahwa 30 karyawan dengan presentase 66,7% karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang paling lama masa kerjanya yaitu >10 tahun.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Pearson Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 26. Nilai r_{tabel} = n-2, dengan syarat 10%. Jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061), maka butir pernyataan tersebut valid. Jika nilai r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,3061), maka butir pernyataan tersebut tidak valid. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Keterangan	*Corrected Item-Total Correlation*	R_{tabel} (a=10%)	Hasil Validitas
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.624	0, 3061	Valid
	Y.2	.713	0, 3061	Valid
	Y.3	.393	0, 3061	Valid
	Y.4	.625	0, 3061	Valid
	Y.5	.747	0, 3061	Valid
	Y.6	.409	0, 3061	Valid
Komitmen Organisasi (X_1)	X_1.1	.556	0, 3061	Valid
	X_1.2	.606	0, 3061	Valid
	X_1.3	.533	0, 3061	Valid
	X_1.4	.745	0, 3061	Valid
	X_1.5	.481	0, 3061	Valid
	X_1.6	.576	0,3061	Valid
Beban Kerja (X_2)	X_2.1	.765	0, 3061	Valid
	X_2.2	.777	0, 3061	Valid
	X_2.3	.846	0, 3061	Valid
	X_2.4	.637	0, 3061	Valid
	X_2.5	.828	0, 3061	Valid
	X_2.6	.788	0, 3061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, uji validitas menunjukan bahwa indikator yang telah digunakan pada tiap pernyataan dalam

penelitian dikatakan valid, karena nilai dari setiap indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha ≥ 0,60 maka reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka tidak reliabel. Maka hasil pengujian realibilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut :

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach Alpha (a)*	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kinerja Karyawan (Y)	.636	> 0, 60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X_1)	.613	> 0, 60	Reliabel
3	Beban Kerja (X_2)	.917	> 0, 60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas yang terdapat pada Tabel IV.6 keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memliki nilai > 0,60. Maka, dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan indikator yang digunakan dalam varibel Komitmen Organisasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Gambaran Jawaban Karyawan

Adapun hasil output data penyebaran kuesioner penelitian tentang variabel Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang sebagai berikut :

a. Analisis jawaban responden dari variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.7
Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang di tetapkan	5 11,1%	10 22,2 %	15 33,3%	9 20%	6 13,3 %	45 100%
2	Karyawan konsisten dalam memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan	0 0%	0 0%	7 15,6%	27 60%	11 24,4 %	45 100%
3	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang di tetapkan	0 0%	0 0%	4 8,9%	33 73,3%	8 17,8 %	45 100%
4	Karyawan dapat menangani volume pekerjaan yang tinggi dan tetap mempertahankan standar hasil yang baik	1 2,2%	0 0%	3 6,7%	33 73,3%	8 17,8 %	45 100%
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan	0 0%	0 0%	3 6,7%	33 73,3%	9 20%	45 100%
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang dijanjikan bahkan di bawah tekanan	1 2,2%	2 4,4 %	8 17,8%	27 60%	7 15,6 %	45 100%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel IV.7 di atas, jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terhadap pernyataan pertama sebanyak 33,3% (20% TS + 13,3% STS), artinya secara umum masih banyak karyawan

menganggap kualitas hasil kerja tidak sesuai prosedur telah ditetapkan perusahaan.

2. Terhadap pernyataan kedua sebanyak 84,4% (60% TS + 24,4% STS), artinya secara umum karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak puas dengan kualitas kerja mereka lakukan.
3. Terhadap pernyataan ketiga sebanyak 82,9% (73,3% TS + 17,8% STS), artinya secara umum karyawan menyatakan bahwa kuantitas pekerjaan belum baik.
4. Terhadap pernyataan keempat sebanyak 91,1% (73,3% TS + 17,8% STS), artinya secara umum karyawan menyatakan kuantitas pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan.
5. Terhadap pernyataan kelima sebanyak 93,3% (73,3% TS + 20% STS), artinya secara umum bahwa karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan
6. Terhadap pernyataan keenam sebanyak 75,6% (60% TS + 15,6% STS), artinya secara umum bahwa karyawan masih banyak yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

b. Analisis jawaban responden dari variabel Komitmen Organisasi (X_1)

Tabel IV.8
Distribusi Jawaban Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan bersemangat untuk berkontribusi lebih	2 4,4%	4 8,9%	17 13,3%	18 57,8%	4 8,9%	45 100%
2	Karyawan akan berusaha tetap datang ke kantor untuk menjalankan kewajiban walaupun dalam kondisi sakit	5 11,1 %	9 20%	7 15,6%	19 42,3%	5 11,1%	45 100%
3	Karyawan merasa bahwa bekerja untuk perusahaan memberi mereka keuntungan pribadi yang sulit ditemukan di tempat lain	2 4,4%	5 11,1 %	12 26,7%	17 44,4%	9 20%	45 100%
4	Karyawan tetap bertahan menjadi bagian pada perusahaan karena membutuhkan gaji	4 8,9%	2 4,4%	15 33,3%	16 37,8%	8 17,8%	45 100%
5	Karyawan merasa bahwa tetap setia pada perusahaan ini mencerminkan profesionalisme	3 6,7%	5 11,1 %	16 37,8%	17 44,4%	4 8,9%	45 100%
6	Karyawan merasakan komitmen terhadap perusahaan dan karena itu merasa sulit untuk berhenti	5 11,1 %	6 13,3 %	14 28,9%	16 37,8%	4 8,9%	45 100%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas, jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi indikator afektif, berkelanjutan, dan normatif dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terhadap pernyataan pertama sebanyak 66,7% (57,8% TS + 8,9% STS) responden menyangkal atas pernyataan tersebut. Hal ini dikarenakan responden masih belum bersemangat untuk berkontribusi lebih.
2. Terhadap pernyataan kedua sebanyak 53,4% (42,3% TS + 11,1% STS) yang artinya responden menyangkal bahwa

responden mampu datang ke kantor untuk menjalankan kewajiban walaupun dalam keadaan sakit.

3. Terhadap pernyataan ketiga sebanyak 64,4% (44,4% TS + 20% STS) yang artinya responden menyangkal bahwa responden bekerja untuk perusahaan dapat memberi mereka keuntungan pribadi.
4. Terhadap pernyataan keempat sebanyak 55,6% (37,8% TS + 17,8% STS) yang artinya responden menyangkal bahwa responden tetap bertahan menjadi bagian pada perusahaan karena membutuhkan gaji.
5. Terhadap pernyataan kelima sebanyak 53,3% (44,4% ST + 8,9% STS) yang artinya responden menyangkal bahwa tetap setia pada perusahaan dapat mencerminkan profesionalisme.
6. Terhadap pernyataan keenam sebanyak 46,7% (37,8% ST + 8,9% STS) yang artinya responden menyangkal bahwa responden merasakan komitmen terhadap perusahaan dan karena itu merasa sulit untuk berhenti.

c. Analisis jawaban responden dari variabel Beban Kerja (X_2)

Tabel IV.9
Distribusi Jawaban Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Karyawan mampu memahami pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP perusahaan	10 22,2%	6 13,3%	9 20%	12 26,7%	8 17,8%	45 100%
2	Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan karyawan	9 20%	8 17,8%	11 24,4%	10 22,2%	7 15,6%	45 100%
3	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja karyawan	9 20%	7 15,6%	11 24,4%	7 15,6%	11 24,4%	45 100%
4	Karyawan menggunakan waktu dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan tugas sehari-hari	12 26,7%	5 11,1%	17 44,4%	6 13,3%	5 11,1%	45 100%
5	Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan	8 17,8%	7 15,6%	12 26,7%	9 20%	9 20%	45 100%
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan	9 20%	8 17,8%	11 24,4%	9 20%	8 17,8%	45 100%

Sumber : Berdasarkan perhitungan SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas , jawaban responden untuk variabel beban kerja indikator kondisi pekerjaan, waktu kerja dan target dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Terhadap pernyataan pertama sebanyak 44,5% (26,7% TS + 17,8% STS). Hal ini berarti responden diberi pekerjaan lebih dari satu macam perorang.
2. Terhadap pernyataan kedua sebanyak 37,8% (22,2% TS + 15,6% STS). Hal ini berarti pekerjaan yang diberikan membebani responden.

3. Terhadap pernyataan ketiga sebanyak 40% (15,6% TS + 24,4% STS). Hal ini berarti responden belum mendapatkan jam istirahat yang sesuai dengan ketentuan.
4. Terhadap pernyataan keempat sebanyak 24,4% (13,3% TS + 11,1% STS). Hal ini berarti jam pulang responden belum sesuai dengan ketentuan.
5. Terhadap pernyataan kelima sebanyak 40% (20% TS + 20% STS). Hal ini berarti target yang harus responden capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.
6. Terhadap pernyataan keenam sebanyak 37,8% (20% TS + 17,8% STS). Hal ini berarti responden masih belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menggunakan SPSS 26 *For Windows* dengan hasil *output* sebagai berikut :

Tabel IV.10
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.036	.206		5.035	.000
	Total.X_1	.373	.070	.439	5.347	.000
	Total.X_2	.331	.042	.643	7.832	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Sumber : Hasil output SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas, diperoleh menjadi suatu persamaan regresi linier berganda $Y = 1{,}036 + 0{,}373X_1 + 0{,}331X_2$ persamaan regresi linier berganda digambarkan sebagai berikut :

1) Nilai (a) konstanta sebesar 1,036 menunjukan bahwa jika variabel komitmen organisasi dan beban kerja bernilai 0, kinerja karyawan akan tetap positif hal ini menggambarkan bahwa

kinerja karyawan tetap pada angka 1,036 meskipun tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dan beban kerja.

2) Nilai koefisien variabel komitmen organisasi tercatat sebesar 0,373 (positif), menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Ini berarti bahwa jika komitmen organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika komitmen organisasi menurun, maka kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan.
3) Nilai koefisien variabel beban kerja tercatat sebesar 0,331 (positif), menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Dikarenakan beban kerja bersifat negative maka tidak berlaku persamaan regresi linier berganda. Artinya apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menurun, sebaliknya apabila beban kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji variabel – variabel bebas secara simultan/bersama – sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.595	2	6.297	56.964	.000[b]
	Residual	4.643	42	.111		
	Total	17.238	44			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_1)
Sumber : Hasil output SPSS 26, 2025

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90%, tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan dengan derajat kebebasan (db) v1 = k-1 = 3-1 = 2, dan v2 = n-k = 45-3 = 42. Jadi nilai F_{tabel} = 2,43.

Berdasarkan Tabel IV.11 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56,964 > 2,43 F_{tabel}, hal ini dikuatkan oleh tingkat sig. F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

2) Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel – variabel bebas secara parsial individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.12
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.036	.206		5.035	.000
	Total.X_1	.373	.070	.439	5.347	.000
	Total.X_2	.331	.042	.643	7.832	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Sumber : Hasil output SPSS 26, 2025

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan derajat kebebasan (db) = n-k. Maka (db) = 0,1 (45-3) adalah 0,1 = 42. Jadi nilai t_{tabel} = 1,681.

Berdasarkan Tabel IV.12 hasil uji t (parsial) di atas, dapat dilihat sebagai berikut:

a) Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 5,347 > t_{tabel} 1,681 dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

b) Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar 7,832 > t_{tabel} 1,681, dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (Komitmen Organisasi dan Beban Kerja) maupun menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan), dengan hasil berikut :

Tabel IV.13
Hasil Uji Koefisien Determiasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855[a]	.731	.718	.33249

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_1)
Sumber : Hasil output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel IV.13 di atas dibantu program SPSS dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,718, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Beban Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang sebesar 71,8%. Sedangkan sisanya

28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Berdasarkan hasil uji analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif yang ditimbulkan oleh variabel Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 90% pada Tabel IV.11 uji F, Tabel IV.11 Uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56,964 > 2,43 F_{tabel}, hal ini dikuatkan oleh tingkat sig. F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hal ini mengidentifikasi bahwa Komitmen Organisasi dan Beban Kerja memiliki keterkaitan yang erat dan berperan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Hal ini didukung lebih lanjut oleh hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,718, yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Beban Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang sebesar 71,8%.

Sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

Hasil ini sesuai dengan teori Kasmir (2020:189) yaitu komitmen organisasi, sebagaimana dalam teori Kasmir tersebut menyebutkan bahwa komitmen organisasi termasuk dalam faktor-faktor yang memperkuat hasil dari penelitian ini. Komitmen organisasi ini sangat perlu ditanamkan kepada setiap karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya kepada perusahaan tempat mereka bekerja, dengan memiliki komitmen terhadap perusahaan diharapkan para karyawan dapat bisa bekerja dengan giat supaya bisa mencapai target tujuan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Watercamp, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado.

Berdasarkan hasil analisis distibusi jawaban responden mengenai variabel Komitmen Organisasi (Tabel IV.8), dan Beban Kerja (Tabel IV.9), secara umum sejumlah karyawan cenderung menyatakan ketidaksetujuannya. Hal ini terlihat dari dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Tabel IV.7) yang secara umum juga ada jawaban tidak setuju.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Berdasarkan regresi linear berganda, Tabel IV.12 hasil uji t (parsial) nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 5,347 > t_{tabel} 1,681 dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hal ini mengidentifikasi bahwa Komitmen Organisasi memiliki keterkaitan yang erat dan berperan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (Siswanto dkk, 2022:4) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang menunjukkan loyalitas dari karyawan dan merupakan sebuah proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang

anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kesuksesan dan kebaikan organisasi yang dijalaninya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendriyaldi (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Pegadaian Area Jambi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional karyawan PT. Pegadaian Area Jambi.

Berdasarkan hasil analisis distibusi jawaban responden mengenai variabel Komitmen Organisasi (Tabel IV.8), sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuannya, khususnya pada indikator:

a. Karyawan akan berusaha tetap datang ke kantor untuk menjalankan kewajiban walaupun dalam kondisi sakit.
b. Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan bersemangat untuk berkontribusi lebih.
c. Karyawan merasa bahwa bekerja untuk perusahaan memberi mereka keuntungan pribadi yang sulit ditemukan di tempat lain.

Beberapa responden menyatakan ketidaksetujuan mereka, berakibat pada kinerja karyawan. Dimana responden menyatakan karyawan tidak mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan, karyawan tidak dapat menangani volume pekerjaan yang tinggi dan tetap mempertahankan standar hasil yang baik, dan karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat kepercayaan 90% menunjukkan menyatakan hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh pada beban kerja untuk menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkannya. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah di tulis di awal terbukti bahwasannya ada pengaruh komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Berdasarkan regresi linier berganda Tabel IV.12 hasil uji t (parsial), nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar 7,832 > t_{tabel} 1,681, dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H_{03} ditolak

dan H_{a3} diterima artinya ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (Budiasa, 2021:15) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja termasuk dalam faktor lingkungan organisasi yang berperan penting dalam pencapaian kinerja. Beban kerja yang proporsional membantu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Maka hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrini, dkk (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru Riau. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Panam Pekanbaru Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . Pegadaian cabang panam Pekanbaru artinya setiap kenaikan kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja serta berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Berdasarkan hasil analisis distibusi jawaban responden mengenai variabel Beban Kerja (Tabel IV.9), sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuannya, khususnya pada indikator:

a. Karyawan mampu memahami pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP perusahaan.
b. Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pekerjaan karyawan,
c. Karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Beberapa responden menyatakan ketidaksetujuan mereka, berakibat pada kinerja karyawan. Dimana responden menyatakan karyawan tidak mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan, karyawan tidak dapat menangani volume pekerjaan yang tinggi dan tetap mempertahankan standar hasil yang baik, dan karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

B. Saran

Setelah melakukan pengamatan dari pembahasan, peneliti ingin memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Adapun sebagai berikut:

1. PT. Pegadaian Kanwil III Palembang perlu memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak terutama terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pada perusahaan ini kurang baik dikarenakan standar kerja di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang belum sesuai dengan tujuan perusahaan seperti terjadinya

realisasi yang tidak sesuai standar pada tahun 2020-2024 yang disebabkan adanya dampak penurunan jumlah nasabah karena kurangnya *feed back* yang diberikan perusahaan kepada nasabah seperti bunga pinjaman yang terlalu besar sehingga nasabah sulit untuk membayar angsuran maupun cicilan.

2. Saran komitmen organisasi, sebaiknya pegawai mampu bekerja dengan teliti sehingga mendapat kepercayaan dari perusahaan, mempunyai kemauan bekerja dengan tidak menunda-nunda pekerjaan dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
3. Perlu perhatian tentang beban kerja yaitu dengan cara memberikan tugas sesuai dengan proporsi tenaga kerja dan waktu yang tepat agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*.Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing.

Ajabar (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish.

Alwi dan Rachmawaty (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Inovation Solution Samarinda FORUM EKONOMI : *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Diakses 17 November 2024, dari https://ejournals2.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/download/2259/761/7610

Arikunto, S. (2021). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3. Bumi Aksara.

Bogar, Sambul dan Rumawas (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. Jurnal Productivity. Diakses 17 November 2024, dari https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35247

Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Budiantara, Mitariani dan Imbayani (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emas*. Diakses dari 17 November 2024, dari https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4175

Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. Diakses 17 November 2024, dari https://doi.org/10.29313/JRMB.V2I2.1523

Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.* Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.

Hasibuan (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Johari. (2021) *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada Jawa Tengah.

Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Teori dan Praktek) Penerbit PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.

Kawiana, i. g. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, "MSDM" Perusahaan.* Bali: (UNHI) Press.

Koesomowidjojo (2020). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Penebae swadaya Group.

Kurniawan, Claudia, dan Dahniar (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Wawasan Manajemen. Diakses 17 November 2024, https://www.academia.edu/download/103448939/1.pdf

Lengkong. S, Lengkong. V.P, dan Pondaag, J.J. (2023). Pengaruh *Burnout*, Komitmen Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal EMBA : *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Diakses 17 November 2024, dari https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/49638

Madiistriyatno (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasional*. Deepublish.

Madiistriyatno, H. (2020). Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kwereja/Bisnis dan *Adversity Quotien*t (AQ)

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14th ed). Remaja Rosdakarya.

Marlius, D, Pebrina, I. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan 2(2)* Diakses 24 November 2024, dari https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152

Patta, Firman, dan Mustaking (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Diakses 24 November 2024, dari https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1302/1189

Rheznadhiya dan Suryani (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA. *Vol 6 No 3, 2023*

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2021). *Perilaku Organisasi* edisi 12. Alih bahasa oleh Angelica, Diana. Jakarta: Salemba Empat https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/52345

Setiawati, Ii. E., & Andayani, F. (2020). *Analisis Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah "Neo Politea," 1(2), 30–41. http://journal2.unfari.ac.id/index.php/neopolitea/article/view/106

Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suyatno, A., & Anjarsari D. P. (2023). *Riset Pemasaran.* Surakarta: Pustaka Baru Press. https://lib.atim.ac.id/opac/detail-opac?id=12878

Siswanto, I. (2022). Monograf Komitmen Organisasi: *Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja.* CV. DOTPLUS Publisher.

Tampenawas, Dotulong., dan Pandowo (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal EMBA. *Vol. 11 No. 4 November 2023, Hal. 1108-1117* https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/52345

Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

Widjaya, Y. S., Indrawati, R., & Wekadigunawan, C. S. (2021). Faktor Dominasi Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan Indonesia*, Vol.9 No.3 Hlm.163-174.

Yuliari, Gama, dan Astiti (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan klinik Penta Medica.*VALUES : Vol. 4 No. 3 (2023).* Diakses 24 November 2024, dari https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/8104

Zusrony, E. (2021). Kinerja Pegawai Bank Syariah Ditinjau Dari Aspek Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-62.