

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BUMDES SE-KECAMATAN TEJAKULA

B. Penulis¹, G.R. Penulis² [Arial, 12, Bold]

K.D. Dewanti¹, N.M.D. Ariani Mayasari²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: kadekdeliadewanti29@undiksha.ac.id, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

Abstrak

Pengamatan ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh beban kerja dan dedikasi terhadap kinerja pekerja, (2) beban kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan melalui komitmen organisasi, (3) beban kerja terhadap kinerja pekerja dan (4) dedikasi organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes. Kecamatan Tejakula. Tata letak penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subyek dalam penelitian ini adalah personil BUMDes di Kecamatan Tejakula dan itemnya adalah beban kerja, komitmen organisasi dan kinerja pekerja secara keseluruhan. Pada penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 82 karyawan diambil menggunakan metode *proportional stratified random sampling*. Informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner dan pencatatan laporan kemudian dianalisis menggunakan evaluasi arah. Konsekuensi menegaskan bahwa (1) beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, (2) beban kerja berdampak pada kinerja pekerja secara keseluruhan melalui komitmen organisasi, (3) beban kerja berdampak buruk pada kinerja pekerja, (4) dedikasi organisasi telah dampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: beban kerja, kinerja, komitmen organisasi.

Abstract

Abstrak versi Bahasa Inggris ditulis menggunakan Bahasa Inggris dalam bentuk past tense dan kalimat yang berpatutan. Hasil dan kesimpulan ditulis dalam bentuk present tense. Abstrak diharapkan lebih komunikatif dan tidak monoton.

This observation aims to determine (1) the influence of workload and dedication to worker performance, (2) workload on overall employee performance through organizational commitment, (3) workload on worker performance and (4) dedication of organization to the performance of BUMDes employees. Subdistrict Tejakula. The layout of the research used in this study is causal quantitative. The subjects in this study were BUMDes personnel in Tejakula Sub-district and the items were workload, organizational commitment and overall worker performance. In this study, samples taken by 82 employees were taken using proportional stratified random sampling method. Information collected through questionnaires and report recording is then analyzed using directional evaluation. The consequences affirm that (1) the workload and commitment of the organization affect the overall performance of the worker, (2) the work impacts the overall performance of the worker through the commitment of the organization, (3) the workload adversely affects the performance of the worker, (4) the dedication of the organization has a positive impact on the overall performance of the employee.

Keywords : *workload, employee performance, organizational commitment*

1. Pendahuluan

Organisasi pemerintah dibentuk untuk secara optimal meningkatkan kesejahteraan rakyat kerajaan dan menumbuhkan sistem keuangan di setiap wilayah melalui pengembangan sumber daya alamnya. Pengembangan basis moneter di pedesaan telah lama dilakukan dengan menggunakan kewenangan melalui berbagai paket. melalui peningkatan sistem ekonomi kelompok pedesaan yang didukung oleh peningkatan pendapatan asli desa yang diterima melalui usaha mikro desa yang mengantarkan pada regulasi terkait pemberdayaan komunitas keuangan melalui penghimpunan dan pelembagaan kegiatan jaringan keuangan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai impian yang telah ditetapkan sebelumnya lebih bergantung akan kemampuan kinerja SDM dalam pelaksanaan tugas. Kinerja adalah garis besar implementasi suatu perusahaan/perangkat lunak/cakupan dalam mewujudkan impian, target, imajinatif dan prescient, dan proyek organisasi yang terkandung di dalam rencana pembuatan strategis perusahaan (Mashun, 2006). Senada dengan Wiguna (2016) bahwa penilaian kinerja secara keseluruhan dalam bisnis kerja sangat penting untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. kinerja secara keseluruhan memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas. salah satu elemen penting yang menentukan kinerja seorang karyawan secara keseluruhan adalah beban kerja dan komitmen organisasi.

Manuaba (2000), Beban kerja yaitu keterampilan fisik untuk menerima kewajiban yang dapat berupa tugas, usaha, atau lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah suatu hal yang secara teratur dapat menyebabkan seseorang dalam diri seseorang untuk menalar tekanan. ini karena tingkat pengetahuan dan kecepatan tenaga kerja ini terlalu tinggi, dan tingkat pekerjaan yang diberikan besar. Konsisten dengan penelitian Ferannia (2017) yang berpendapat beban kerja berpengaruh buruk dan substansial terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan.

Dedikasi organisasi yaitu sebuah bentuk di mana pekerja berpihak dengan perusahaan serta keinginannya, dan bermaksud untuk mengadakan klub dalam organisasi (Robbins, 2008). Komitmen organisasi dibangun di atas gagasan gagasan laki-laki atau perempuan dalam nilai-nilai organisasi, kesediaan individu untuk membantu mengenali tujuan organisasi. Akbar (2017) yang berpendapat ada pengaruh yang luar biasa dari komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan.

Kelompok yang dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan kelompok pedesaan adalah BUMDes. BUMDes adalah alat untuk menggunakan sistem keuangan lingkungan dengan berbagai potensi, terutama untuk meningkatkan kesejahteraan keuangan desa dan meningkatkan penguasaan aset desa saat ini. ditetapkan pada peraturan pemerintah No. 72 Tahun 2005 tentang Desa, disebutkan untuk menumbuhkan pendapatan desa dan kelompok desa, pemerintah desa dapat membangun Badan Usaha Milik Desa sesuai dengan keperluan dan kemampuan desa. Fakta bahwa mendirikan BUMDes didasarkan pada keperluan, dan kapasitas desa sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kecamatan Tejakula, Buleleng, Bali terdapat sepuluh BUMDes yang ada. Dari data BUMDes yang tersebar, terlihat perbedaan jam kerja dan jumlah pegawai yang berkerja. Untuk BUMDes di Desa Tembok jam kerja yang diberlakukan cukup panjang sedangkan jumlah pegawai yang ada cukup sedikit. Sedangkan di Desa Bondalem dan Desa Tejakula jumlah pegawainya cukup banyak dan jam bekerjanya hanya 6 jam. Berbeda dengan jumlah anggota BUMDes di desa lainnya jumlah anggota BUMDes Sambirenteng hanya ada satu orang. Dari data yang didapat masih ada BUMDes di Kecamatan Tejakula yang memiliki jumlah pegawai yang kurang dari 10, sehingga mewajibkan para pegawai untuk merangkap pekerjaan disegala bidang.

Setiap program BUMDes yang dilaksanakan dituntut untuk memberikan kenyamanan dan kebaikan kepada masyarakat. Rata-rata dari persentase kinerja untuk pegawai di BUMDes kurang lebih 75% untuk tahun 2019 hingga bulan Oktober tahun 2020. Untuk tahun ini ada keterhambatan program kerja karena adanya dampak COVID-19, yang membuat pekerjaan para pegawai terganggu dan dana desa menurun, halnya memberi pengaruh besar terhadap perekonomian, dan keterhambatan program kerja yang harus diselesaikan sesuai target. Pemberian gaji kepada pegawai BUMDes juga terkendali, yang seharusnya keluar awal bulan terlambat cair. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan menjadi dua kali lipat karena harus membantu desa dalam mengoptimalkan dana untuk membantu masyarakat karena dampak COVID-19 ini.

Selain kinerja karyawan secara keseluruhan yang bekerja terus meningkat, faktor lain juga harus diperhatikan seperti beban kerja pekerja dan komitmen organisasi. Personil

adalah jika ingin sadar dalam menjalankan tugasnya khususnya dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan, namun pada kenyataannya ada beberapa personel yang melakukan kesalahan di beberapa titik jam operasional. Pelanggaran yang dilakukan melalui pegawai karena tidak lagi mengikuti standar operasional yang ada baik sengaja maupun tidak menggunakan BUMDes. loyalitas organisasi yang dimiliki karyawan terus rendah. Karyawan yang memiliki loyalitas yang benar menunjukkan dedikasi organisasi yang baik yang dimiliki oleh personel. bahkan komitmen yang rendah menunjukkan bahwa loyalitas personel mungkin sangat kurang. Komitmen organisasi memberikan hubungan timbal balik antara karyawan dan BUMDes. Untuk itu, sangat penting bagi pimpinan untuk menyadari dedikasi organisasi pegawai bagi perkembangan dan keberlanjutan BUMDes.

Berdasarkan hasil observasi dan fakta-fakta kinerja adalah pencapaian kewajiban yang dicapai melalui individu ataupun perusahaan manusia di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pemerintahan dan kewajibannya masing-masing, untuk mencapai cita-cita instansi yang bersangkutan dengan pendekatan tindak pidana, tidak melawan pedoman hukum yang berlaku dan sebanding terhadap tata cara yang baik dan etika (Susanto, 2017). selanjutnya, sesuai dengan Edison (2016) kinerja merupakan keputusan dari suatu gaya yang mengarah dan dinilai dalam jangka waktu tertentu terutama menurut kepastian atau penyelesaian pra-saat ini. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari cara kerja yang positif secara sengaja pada waktu dan tempat dari pekerja dan instansi yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). kinerja karyawan dapat sangat bermanfaat jika mereka telah memperoleh kebanggaan hari kerja. Personilnya teratur dengan efek kerja yang sudah jadi, sehingga seminimal mungkin perusahaan bisnis dapat terus-menerus membayar bunga terhadap lingkungan di mana personel melakukan contoh suasana kerja (Koesmono, 2005).

Beban kerja seseorang harus disesuaikan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, terlalu banyak atau terlalu sedikit kewajiban yang diberikan harus mempelajari kualitas pekerjaan yang membutuhkan informasi. Jika beberapa tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan fisik dan waktu yang tersedia, kemungkinan akan menjadi sumber utama ketegangan (Ilyas, 2002). Pendapat lain menjadi tambahan yang diungkapkan melalui Munandar (2011) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah kerajaan dari suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Meskhati (dalam Tarwaka, 2015) dimana beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan atau kapasitas proses dengan pekerjaan yang hendaknya dialami. mengingat kerja manusia adalah masing-masing intelektual dan fisik, oleh karena itu setiap bagian memiliki tingkat pemuatan layak tertentu.

Luthans (2006) menafsirkan dedikasi organisasi bagai perbuatan menggambarkan ketaatan pegawai terhadap organisasi dan metode berkelanjutan tentang bagaimana individu dari perusahaan masalah khusus untuk majikan dan pemenuhannya dan pengembangan berkelanjutan. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Robbins dan Hakim (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan bagaimana seseorang mendukung perusahaan dan keinginan serta ingin mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tempat berkerja. Beberapa definisi lain dari komitmen organisasi dijelaskan dengan menggunakan Russ dan McNeily (dalam Wenning 2005) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah pengetahuan dan loyalitas seseorang terhadap organisasi.

Berdasarkan sejarah masa lampau, selanjutnya masalah yang akan diulas, yaitu: (1) Bagaimana pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tejakula? (2) Bagaimana Beban Kerja mempengaruhi kinerja pekerja melalui dedikasi Organisasi di Bumdes di Kecamatan Tejakula? (3) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tejakula? (4) Bagaimana pengaruh dedikasi organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tejakula?

Dari rumus masalah di atas, alasan pengamatan ini adalah untuk memeriksa dan menemukan (1) Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Tejakula. (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan melalui komitmen organisasi pada BUMDes di Kabupaten Tejakula. (3) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja keseluruhan pegawai BUMDes di Kecamatan

Tejakula. (4)Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja keseluruhan personel BUMDes di Kecamatan Tejakula.

Kajian ini diinginkan dapat 2 keuntungan, ialah: (1) Khasiat teoritis dari hasil riset ini diinginkan supaya membagikan laporan serta data pada bidang pengendalian dukungan manusia, khususnya menimpa beban kerja dan dedikasi terhadap kinerja karyawan. (2) Khasiat praktis hasil riset ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen pengelola BUMDes se-Kecamatan Tejakula selaku bahan buat memastikan kebijakan menimpa beban kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Metode

Rancangan yang diteliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal, yang mengkaji hubungan sebab akibat antara faktor-faktor tertentu yang melatarbelakangi permasalahan yang dihadapi. Dalam hal ini terlihat variabel independen adalah beban kerja dan komitmen organisasi. sekaligus variabel dependennya adalah kinerja pekerja. Untuk memenuhi keinginan fakta dalam disiplin, beberapa kumpulan fakta yang digunakan adalah kuesioner, cara mengumpulkan data memakai metode wawancara, metode kuesioner, dan pengamatan. Sampel digunakan yaitu sebanyak 82 orang.

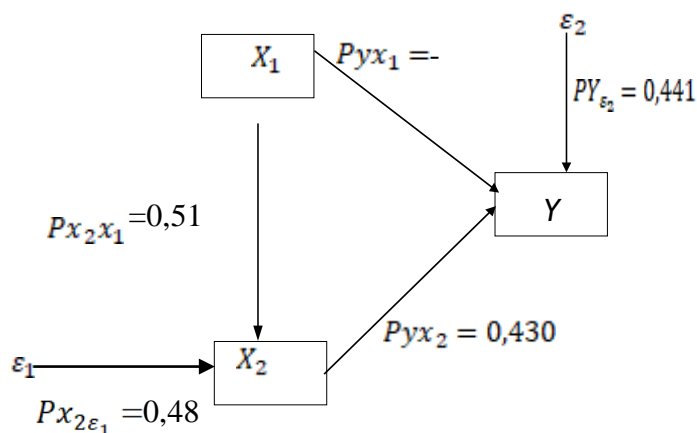
Subjek dalam penelitian ini adalah personel yang bekerja di BUMDes di Kecamatan Tejakula, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah beban kerja, dan dedikasi organisasi terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan BUMDes se-Kecamatan Tejakula.. Analisis data pada temuan ini memakai analisis jalur (*Path analysis*). Analisis jalur biasanya dipergunakan guna menggambarkan serta menilai sebuah keterkaitan pada sebuah variabel yang memiliki bentuk sebab akibat. Analisis jalur dipergunakan guna memperoleh pengetahuan terkait berapa besar dampak menyeluruh serta dampak langsungnya serta tidak langsungnya terhadap variabel X1 dan X2 terhadap Y pada BUMDes se-Kecamatan Tejakula.

3. Hasil dan Pembahasan

Sehubungan hasil uji statistik evaluasi jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* bantuan *Statistical package deal For Social science (SPSS) 23.0 for windows*, maka hasil perhitungan SPSS yang diterima desk 4.3

Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisis Jalur Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

| parameter | Koefisien | Alpha (α) | p- value |
|------------------------|-----------|-----------------------|-------------|
| $R_{yx_2x_1}$ | 0,790 | 0,05 | 0,000 |
| $R^2_{yx_2x_1}$ | 0,624 | - | - |
| $P_{x_2x_1}$ | 0,514 | 0,05 | 0,000 |
| $P^2_{x_2x_1}$ | 0,264 | - | - |
| P_{yx_1} | -0,616 | 0,05 | 0,000 |
| $P^2_{yx_1}$ | 0,379 | - | - |
| P_{yx_2} | 0,430 | 0,05 | 0,000 |
| $P^2_{yx_2}$ | 0,185 | - | - |
| $P_{x_2\varepsilon_1}$ | 0,486 | - | - |
| $P_{y\varepsilon_2}$ | 0,441 | - | - |



Gambar 1. Struktur Pengaruh Variabel Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2. Sumbangan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Dari Variabel Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

| Keterangan | Besar sumbangan | Persentase |
|--|-----------------|------------|
| Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y | 0,539 | 53,9% |
| Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2 | 0,221 | 22,1% |
| Besar pengaruh total X_1 terhadap Y | 0,600 | 60% |
| Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y | 0,406 | 40,6% |
| Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y | 0,624 | 62,4% |
| Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y | 0,376 | 37,6% |

Beban kerja serta komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes se-Kecamatan Tejakula. Perihal ditunjukkan dengan nilai p -value $R_{yx2x1} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besar sumbangan pengaruh dari beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja yaitu 0,624. Nilai tersebut menunjukkan sebanyak 62,4% kinerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja serta komitmen organisasi, sebaliknya aspek lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 37,6%. Berdasarkan hasil penelitian uji *Statistic Path Analysis* menunjukkan besar sumbangan pengaruh dari beban kerja terhadap komitmen organisasi 26,4% koefisien P_{x2x1} sebesar 0,514 dengan nilai P -value $P_{x2x1} = 0,000 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan p -value $P_{yx1} = 0,000 < 0,05$. Besar sumbangan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah -0,616. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar -61,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel beban kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BUMDes se- Kecamatan Tejakula. Hal tersebut ditunjukkan

dengan $p\text{-value } Pyx_2 = 0,000 < \alpha 0,05$. Besar sumbangan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,430. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 43% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di BUMDes se-Kecamatan Tejakula, maka diperoleh data bahwa variabel X_1 dan X_2 mempengaruhi Y . Penelitian ini didukung oleh gagasan yang dikemukakan oleh Fitriyana (2016) yang menyatakan bahwa ketika personel mengalami beban kerja yang berlebih, akan berpengaruh minimal terhadap komitmen organisasi sehingga karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. salah satu masalah yang terjadi di BUMDes se-Kecamatan Tejakula adalah menurunnya performa kinerja pegawai disana, akibat adanya indikasi ketidakseimbangan pada pemberian tugas terhadap para pekerja. Dimana sebagian pegawai mendapat tugas yang mudah dan sebagian mendapatkan tugas yang agak sulit dan lebih dari satu tugas saja. Sehingga memberikan dampak kurang baik bagi komitmen organisasi para pegawai dan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mewujudkan kinerja yang optimal di BUMDes se-Kecamatan Tejakula dengan menempatkan pegawai dengan unit kerja yang tepat sesuai keterampilan pegawai sehingga memberikan kenyamanan saat bekerja. Selain itu rata-rata usia pegawai BUMDes yang paling banyak adalah dari usia 20 tahun sampai 40 tahun sehingga pekerjaan yang dilakukan masih bisa untuk diandalkan. Pengelolaan SDM yang baik dan tepat akan membantu dalam meringankan beban kerja pegawai. Koesomowidjojo (2017) menyatakan beban dapat meningkatkan kelelahan kerja dalam menyelesaikan kerja yang tidak sesuai dengan bakat fisik dan mental sehingga mampu mendorong penurunan kinerja dan ketahanan bingkai dengan maksud untuk mengurangi kinerja secara keseluruhan. Pendapat di atas didukung oleh penelitian Afandi(2019) yang menyatakan bahwa mungkin ada kesesuaian antara beban kerja dan dedikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja personel itu sendiri secara keseluruhan.

X_1 berpengaruh terhadap Y melalui X_2 . Hafiz (2017) menyatakan komitmen organisasi Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan melalui komitmen organisasi menandakan variabel beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada BUMDes Kecamatan Tejakula. Hafiz (2017) menyatakan bahwa dedikasi organisasi memiliki kontribusi besar untuk mencapai keinginan organisasi dan menyelesaikan kerja dalam waktu singkat, dan dengan nilai rendah. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi akan memotivasi personel untuk lebih sulit atau khawatir dalam mencapai impian organisasi. Pada BUMDes Kecamatan Tejakula, beban kerja berpengaruh terhadap dedikasi organisasi. Beban kerja sebagai parameter utama yang mesti dipertimbangkan oleh organisasi sebagai jalan untuk meningkatkan kinerja karyawan. BUMDes di Kecamatan Tejakula memberikan kewajiban penuh kepada personel untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di bawah beban kerja dan kelebihan beban kerja masing-masing akan berdampak pada kebosanan dan stres yang dapat mengurangi dedikasi organisasi. Dengan tujuan untuk meningkatkan dedikasi organisasi, jauh lebih penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan santai dengan rasa kekeluargaan yang tinggi agar para personel merasa nyaman melakukan kerja dan membuat personel memiliki keterikatan pada kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Fitriyana et al., (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi dedikasi organisasi dimana ketika personel merasakan pengaruh yang tinggi terhadap komitmen organisasi pekerja. dengan menyesuaikan beban kerja yang diperoleh karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Hal ini didukung dengan menggunakan hasil penelitian empiris dari Silvia (2017)menerangkan beban kerja berdampak fantastis terhadap dedikasi organisasi.

Pengaruh X_1 terhadap Y . Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes secara keseluruhan se-Kecamatan Tejakula. Membuktikan bila beban kerja berpengaruh buruk terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan di BUMDes di Kabupaten Tejakula. Hal ini sejalan dengan penelitian Setyawan dan Kuswati (2006) yang menyatakan bahwa jika beban kerja tetap meningkat tanpa adanya departemen beban kerja yang

sempurna, kinerja secara keseluruhan akan berkurang. Pada BUMDes Kecamatan Tejakula beban kerja sebagai beban tugas, seringkali menjadi penyebab kelelahan bagi personel karena pekerjaan yang tidak maksimal dan waktu operasional tertentu. Selain itu, tujuan kerja yang terlalu tinggi harus dicapai setiap hari sementara data yang digunakan secara teratur tidak memadai, yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Salah satu solusi bagi BUMDes di Tejakula dalam mengurangi beban kerja pegawai adalah dengan merekrut pegawai baru yang terampil karena organisasi kehabisan pegawai maka pegawai merasa beban yang berlebihan karena kewajiban yang diberikan sangat banyak sehingga mereka kurang beristirahat. Tambahan waktu operasional jika pegawai mendapatkan misi yang berat dan waktu yang diberikan sedikit sehingga sudah tidak lagi memenuhi target yang telah ditetapkan. dengan bertambahnya jumlah waktu kerja, personel akan merasa tidak terbebani dengan menggunakan tugas berat yang diberikan. Penelitian lucky (2017) berpendapat tentang beban kerja yang merupakan faktor ekstrinsik manusia yang membentuk suatu sumber terbentuknya ketegangan kerja, terjadi karena tekanan yang dihadapi sangatlah banyak. Keadaanpun mengharuskan personel untuk menghadirkan tenaga ekstra daripada tradisional untuk bekerja, namun semua ini juga tergantung diri sendiri, artinya pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik atau tidak lagi bergantung pada apa yang dia rasakan. Hal ini didukung oleh penelitian empiris Silvia (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak buruk pada kinerja pekerja.

Pengaruh X_2 terhadap Y. BUMDes di Kecamatan Tejakula. menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja BUMDes di Kabupaten Tejakula. Efek dari tinjauan ini sesuai dengan penelitian Haris (2017) yang menunjukkan bahwa dedikasi organisasi telah meningkat atau berkembang, dapat berdampak baik pada kinerja pekerja. BUMDes di Kabupaten Tejakula yang berusaha melakukan berbagai upaya untuk menggenjot dedikasi organisasi kepada pegawai. Melalui memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan memberikan kinerja yang paling menguntungkan. Semakin baik dedikasi organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas personel terhadap badan usaha BUMDes. sehingga akan menumbuhkan komitmen di BUMDes di beberapa titik di Kecamatan Tejakula melalui tanggung jawab yang menyenangkan kepada personel, kepercayaan karyawan, dan membantu kesejahteraan pekerja sehingga dapat menumbuhkan loyalitas kepada perusahaan. Karyawan yang lebih tua memiliki rasa dedikasi atau komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan daripada karyawan yang lebih muda. Efek dari hal ini sesuai dengan penelitian Susanti dan Palupiningdyah (2016) berpendapat tentang karyawan memiliki komitmen yang berlebihan jika mereka telah mempertimbangkan dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, cenderung berusaha lebih dekat untuk mengendalikan organisasi. keinginan, dan fitur pilihan yang kuat untuk terus eksis sebagai karyawan perusahaan. Hal tersebut didukung oleh efek studi empiris dari Juliansyah (2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh efektif terhadap pegawai.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y pada BUMDes se-Kecamatan Tejakula. Hal ini berarti beban dan komitmen organisasi berperan bersama pada upaya mengembangkan kinerja pegawai. (2) X_1 berpengaruh terhadap Y melalui X_2 pada BUMDes se-Kecamatan Tejakula. Hal ini berarti beban kerja berperan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi. (3) X_1 berpengaruh terhadap Y pada BUMDes se-Kecamatan Tejakula. Hal ini berarti semakin besar beban kerja yang diterima pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. (4) X_2 berpengaruh terhadap Y pada BUMDes se-Kecamatan Tejakula. Semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai BUMDes se-Kecamatan Tejakula.

Berdasarkan sepenuhnya pada penelitian, penjelasan, dan simpulan yang telah direkomendasikan, beberapa tips yang menyertai, yaitu: (1) Bagi pelaku usaha jika ingin meningkatkan kinerja pada pegawainya dengan cara selalu memperhatikan tugas yang dibagikan kepada insan BUMDes di lingkungan Kecamatan Tejakula. Konsekuensi dari studi

yang diterima menunjukkan bahwa beban kerja dan dedikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi pimpinan dan personel BUMDes di Kecamatan Tejakula, mereka memiliki dedikasi organisasi dan dapat memperhatikan komponen beban kerja dengan meninjau kembali tanggung jawab yang diberikan.(2)Bagi peneliti serupa yang tertarik untuk menganalisis elemen yang sebanding, yaitu beban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pekerja, diperkirakan akan memperluas studi penggunaan masalah yang lebih lapang. Selanjutnya, diinginkan agar mempelajari variabel-variabel berbeda yang terkesan kuat dalam mengetahui kinerja pegawai secara keseluruhan termasuk lingkungan kerja, tekanan kerja, dukungan sosial, dan pengalaman kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, R. Q. F., & Setiawan, H. H. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pt Pegadaian Kanwil X Kota Bandung (Doctoral Dissertation)*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- Akbar, D. M., Tjahjono, H. K., & Wahyuningsih, R. S. H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Bantul. *Proceeding Health Architecture*, 1(1), 53-66
- AZ,Hafiz. 2017. "Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore." *Arabian Journal of Business and Management*.Vol. 2(7): hal 2-7.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferrania, Kadek. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan*, E-Jurnal Manajemen Unud,Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 Issn : 2302-8912
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017); *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado*, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580.
- Fitriyana, R., Eliyana, A., Suryarini, D. Y., & Yusuf, R. M. (2016, August). Understanding the Mediator Role of Job Satisfaction on Lecturer's Organizational Commitment. In *2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship* (pp. 638-645). Atlantis Press.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 19(2), 135-151.
- Ilyas,Yaslis. 2002, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit*. Ugm
- Juliansyah, A. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Kanwil Iii Palembang* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang.).
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Bpfe
- Manuaba, A. (2000), Ergonomi, Kesehatan Keselamatan Kerja. Eds. Proceeing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya. Surabaya.
- Mangkuprawira, S., Dan A. V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia. Jakarta.

- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Pt Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Silvia, Dinanti. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/Hi/Tipikor Semarang*. S1 Thesis, Fakultas Ekonomi.
- Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Susanti, S., & Palupiningdyah, P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1).
- Susanto, A. E., Wahyuningrat, W., & Kurniasih, D. (2017). Kinerja Pelayanan Publik Di Kabupaten Cilacap (Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Cilacap). *Jipags (Journal Of Indonesian Public Administration And Governance Studies)*, 1(2).
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri*. Surakarta : Harapan Press.
- Wenning, R. J. (Ed.). 2005. *Use Of Sediment Quality Guidelines And Related Tools For The Assessment Of Contaminated Sediments*. Setac
- Wiguna, 2016. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Pdam Kabupaten Buleleng Dengan Moderasi Budaya Tri Hita Karana Sebagai Dimensi Budaya Organisasi. *Ejournal Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 6 No. 4