

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PT DIAN MEGA KURNIA BANDAR UDARA ADI SOEMARMO BOYOLALI

Andre Budi Prasetyo¹, Andi Syaputra²

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Yogyakarta

E-mail: [*andrebudiprasetyo14@gmail.com](mailto:andrebudiprasetyo14@gmail.com)¹, Andi.syaputra@sttkd.ac.id²

ABSTRAK

Industri logistik penerbangan memiliki karakteristik operasional yang dinamis dan menuntut ketepatan waktu, kecepatan, serta ketelitian dalam penanganan logistik. Kondisi tersebut dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi bagi karyawan dan berpotensi memengaruhi komitmen terhadap perusahaan. Berdasarkan observasi awal pada PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, ditemukan adanya karyawan yang merasakan tingginya beban kerja hingga menyebabkan kelelahan dan terdapat karyawan yang memilih mengundurkan diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 30 karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25 melalui uji regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $-0,539$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka komitmen karyawan cenderung menurun. Nilai R Square sebesar $0,693$ menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan variasi komitmen karyawan sebesar $69,3\%$, sedangkan $30,7\%$ dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja secara proporsional penting dilakukan untuk mempertahankan komitmen karyawan dan mendukung keberlangsungan operasional logistik penerbangan.

Kata kunci

Beban Kerja, Komitmen Karyawan, PT Dian Mega Kurnia.

ABSTRACT

The aviation logistics industry is characterized by dynamic operations that demand punctuality, speed, and precision in logistics handling. These conditions can impose a heavy workload on employees and potentially affect their commitment to the company. Preliminary observations at PT Dian Mega Kurnia, located at Adi Soemarmo Airport in Boyolali, revealed that some employees experienced high workloads leading to fatigue, with some even choosing to resign. This study aims to determine the impact of workload on the commitment of PT Dian Mega Kurnia employees at Adi Soemarmo Airport, Boyolali. This study employs a quantitative approach using a survey method. The population and sample consisted of 30 PT Dian Mega Kurnia employees at Adi Soemarmo Airport, Boyolali, selected using a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires utilizing a 1–5 Likert scale and analyzed using IBM SPSS Statistics 25 through simple linear regression, the t-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that workload has a significant negative effect on employee commitment, with a significance value of $0.003 (< 0.05)$ and a regression coefficient of -0.539 . This suggests that as workload increases, employee commitment tends to decrease. The R-squared value of 0.693 indicates that workload explains 69.3% of the variation in employee commitment, while the remaining 30.7% is influenced by factors outside the scope of this study. Consequently, managing workload proportionally is crucial for maintaining employee commitment and supporting the continuity of aviation logistics operations.

Keywords

Employee Commitment, Workload, PT Dian Mega Kurnia.

1. PENDAHULUAN

Industri logistik penerbangan merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peran krusial dalam mendukung kelancaran arus barang, dokumen, serta pergerakan logistik bernilai tinggi yang membutuhkan kecepatan, ketepatan, dan keamanan. Dalam ekosistem transportasi udara, aktivitas logistik tidak hanya berfokus pada pengiriman barang, tetapi juga mencakup proses handling, distribusi, pengelolaan kargo, serta koordinasi lintas fungsi yang kompleks antara berbagai pihak, seperti maskapai, otoritas bandara, dan perusahaan penyedia jasa logistik. Kondisi ini menjadikan operasional logistik penerbangan sebagai sistem yang dinamis, berisiko tinggi, dan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, keberhasilan operasional perusahaan logistik penerbangan sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif di tengah tekanan operasional yang tinggi.

PT Dian Mega Kurnia sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik penerbangan di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali memiliki tanggung jawab penting dalam memastikan kelancaran proses penanganan kargo dan logistik secara tepat waktu dan sesuai standar operasional. Dalam praktiknya, aktivitas logistik di bandara diwarnai oleh fluktuasi volume kargo, ketatnya jadwal penerbangan, serta tuntutan akurasi dalam proses handling yang tidak dapat ditoleransi terhadap kesalahan. Kondisi tersebut secara langsung memengaruhi intensitas kerja karyawan, di mana dalam periode tertentu—seperti peak season atau peningkatan frekuensi penerbangan karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat, lebih teliti, dan dalam tekanan waktu yang tinggi. Situasi ini menjadikan aspek beban kerja sebagai variabel yang sangat relevan untuk dikaji dalam konteks logistik penerbangan.

Beban kerja dalam lingkungan logistik penerbangan tidak hanya terbatas pada jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup dimensi kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu (time pressure), tanggung jawab terhadap keamanan kargo, serta kebutuhan untuk menjaga ketepatan waktu distribusi. Beban kerja yang tinggi sering kali bersifat simultan, artinya karyawan harus menangani beberapa tugas dalam waktu bersamaan dengan tingkat akurasi yang tinggi. Apabila beban kerja tidak dikelola secara optimal, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan operasional yang dapat berdampak pada keterlambatan pengiriman maupun gangguan terhadap rantai pasok logistik. Sebaliknya, dalam perspektif tertentu, beban kerja yang terstruktur dan proporsional justru dapat menjadi stimulus positif yang mendorong peningkatan keterlibatan kerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Di sisi lain, keberlangsungan operasional perusahaan logistik penerbangan juga sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan mencerminkan sejauh mana individu memiliki keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan untuk berkontribusi secara berkelanjutan dalam organisasi. Dalam konteks logistik penerbangan yang menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi, komitmen karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan, meminimalkan kesalahan operasional, serta memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan keamanan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, mampu bekerja di bawah tekanan, serta menunjukkan perilaku kerja yang proaktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat memicu penurunan kualitas kerja,

meningkatnya tingkat absensi, serta potensi turnover yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi operasional perusahaan.

Meskipun hubungan antara beban kerja dan komitmen karyawan telah banyak dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian yang ada menunjukkan temuan yang belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Hussein Ali et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, di mana tingginya beban kerja cenderung menurunkan tingkat keterikatan karyawan akibat meningkatnya tekanan dan kelelahan kerja. Namun, temuan berbeda dikemukakan oleh Putra (2019) serta Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja justru dapat berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, terutama ketika beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan yang mampu meningkatkan keterlibatan dan tanggung jawab karyawan. Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, kajian terdahulu juga masih didominasi oleh sektor manufaktur, perbankan, dan layanan umum sebagaimana diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2017) serta Sutrisno (2019), sehingga penelitian dalam konteks logistik penerbangan masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan dalam sektor logistik penerbangan memiliki tingkat kompleksitas, tekanan waktu, dan risiko operasional yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya.

2 METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Nazir (2014) berpendapat bahwa proses desain penelitian mencakup segala hal mulai dari konseptualisasi hingga eksekusi. Menurut Adrianto dan Supomo (2002), peneliti harus mematuhi metode dan proses tertentu saat melakukan penelitian. Metode dan proses ini merinci bagaimana data akan dipilih, dikumpulkan, dan dianalisis.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus dalam suatu penelitian. Populasi digunakan sebagai sumber data penelitian untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali yang berjumlah 30 orang. Seluruh karyawan tersebut terlibat langsung dalam aktivitas operasional logistik penerbangan sehingga dianggap relevan dengan penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap komitmen karyawan.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi dan persepsi yang dimiliki. Metode ini digunakan apabila peneliti telah mengetahui variabel yang akan diteliti serta informasi yang dibutuhkan dari responden. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang alternatif jawabannya telah disediakan sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang dialami. Kuesioner dalam penelitian ini difokuskan

untuk mengukur variabel beban kerja dan komitmen karyawan pada PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert sebagai alat ukur dalam penyusunan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial melalui beberapa tingkat jawaban. Skala ini digunakan untuk mengetahui tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Setiap item pernyataan dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator variabel beban kerja dan komitmen karyawan, kemudian dinilai menggunakan beberapa alternatif jawaban yang memiliki skor tertentu. Melalui penggunaan skala Likert, peneliti dapat mengukur serta menganalisis persepsi karyawan mengenai beban kerja yang mereka terima dan pengaruhnya terhadap tingkat komitmen karyawan di PT Dian Mega Kurnia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

No	Item	Nilai
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Cukup Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber : Sugiyono (2019)

2. 4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) definisi operasional variabel sebagai seperangkat pedoman komprehensif untuk observasi dan pengukuran guna mengevaluasi akurasi suatu variabel atau ide. Definisi operasional variabel termasuk dalam komponen instrumen penelitian.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X)	Beban kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki, baik secara fisik maupun mental. Mahawati et al. (2021).	Kondisi Pekerjaan	Skala Likert 1-5
		Penggunaan Waktu kerja	Skala Likert 1-5
		Target yang harus dicapai	Skala Likert 1-5
		Kapasitas kerja	Skala Likert 1-5
		Kelelahan kerja	Skala Likert 1-5
Komitmen Karyawan (Y)	komitmen karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan	Kebahagiaan untuk menghabiskan karier di Perusahaan	Skala Likert 1-5
		Kebanggaan dalam membicarakan	Skala Likert 1-5

sumber daya manusia yang berkaitan dengan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oyinlade (2018)	Perusahaan kepada orang lain	
	Rasa memiliki terhadap permasalahan Perusahaan	Skala Likert 1-5
	Perasaan menjadi bagian dari keluarga dalam Perusahaan	Skala Likert 1-5
	Keterikatan emosional terhadap Perusahaan	Skala Likert 1-5
	Makna pribadi Perusahaan bagi karyawan	Skala Likert 1-5
	Rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	Skala Likert 1-5

Sumber : Peneliti (2026)

2.5 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa ketika semua data responden telah dikumpulkan, analisis data dapat dilakukan. Analisis data mencakup pengurutan informasi berdasarkan variabel dan jenis responden, mengumpulkan informasi dari semua responden sesuai dengan parameter, menyajikan informasi untuk setiap variabel yang sedang diteliti, dan menghitung hasil untuk menguji hipotesis yang diajukan

a) Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), pengujian validitas adalah proses untuk menentukan kebenaran data yang dikumpulkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada item tersebut.

Hasil uji validitas dapat dianggap valid dengan menggunakan ukuran yang memanfaatkan Degree Of Freedom ($df = n - 2$), di mana n adalah jumlah sampel. Dalam penilaian validitas ini, peneliti menggunakan 30 sampel, menghasilkan nilai Degree Of Freedom sebesar $30 - 2 = 28$. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel adalah 0,374. Hasilnya dianggap sah jika r hitung $> r$ tabel.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X

Item pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1	0,374	0,873	Valid
X2	0,374	0,474	
X3	0,374	0,935	
X4	0,374	0,524	
X5	0,374	0,598	
X6	0,374	0,489	
X7	0,374	0,454	
X8	0,374	0,671	
X9	0,374	0,462	
X10	0,374	0,573	
X11	0,374	0,663	
X12	0,374	0,649	

X13	0,374	0,700	
X14	0,374	0,658	
X15	0,374	0,606	

Sumber : Data Primer yang diolah (2026)

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item pertanyaan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1	0,374	0,648	Valid
X2	0,374	0,745	
X3	0,374	0,574	
X4	0,374	0,494	
X5	0,374	0,737	
X6	0,374	0,572	
X7	0,374	0,591	
X8	0,374	0,520	
X9	0,374	0,429	
X10	0,374	0,814	
X11	0,374	0,556	
X12	0,374	0,624	
X13	0,374	0,434	
X14	0,374	0,474	
X15	0,374	0,572	
X16	0,374	0,443	
X17	0,374	0,437	
X18	0,374	0,427	
X19	0,374	0,680	
X20	0,374	0,468	
X21	0,374	0,559	
X22	0,374	0,489	
X23	0,374	0,409	
X24	0,374	0,685	

Sumber : Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Beban Kerja terhadap Komitmen Karyawan adalah VALID dikarenakan r hitung $>$ r tabel serta skor signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan nilai untuk korelasi 0,374.

2) Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) mendefinisikan uji reliabilitas sebagai tingkat di mana pengukuran item yang sama memberikan data yang konsisten. penelitian ini menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal, khususnya menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha (α) untuk uji reliabilitas. Hal ini sesuai dengan tujuan tes untuk menilai konsistensi item-item di dalam instrumen penelitian.

Sebuah kuesioner dianggap dapat dipercaya jika respons individu terhadap pernyataan-pernyataan tersebut tetap konsisten sepanjang waktu.

Tabel 3. 5 Rentang Nilai Cronbach's Alpha

Rentang Nilai Cronbatch's Alpha		
Alpha	< 0,50	Reliabilitas Rendah
Alpha	0,50 <= 0,70	Reliabilitas Moderat
Alpha	>0,80	Reliabilitas Kuat
Alpha	>0,90	Reliabilitas Sempurna

Sumbner : Data Primer yang diolah (2026)

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,877	15

Sumbner : Data Primer yang diolah (2026)

Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha= 0,877 dari 15 item atau variabel pertanyaan ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan skor 0,877, keandalannya kuat. Dengan cara ini, kita dapat mengatakan bahwa survei tersebut konsisten dan dianggap reliabel.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	24

Sumber : Data Primer yang diolah (2026)

Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha= 0,902 dari 24 item atau variabel pertanyaan ditunjukkan pada tabel di atas. Dengan skor 0,902, keandalannya Sempurna. Dengan cara ini, kita dapat mengatakan bahwa survei tersebut konsisten dan dianggap reliabel.

b) Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh antara Y dengan variabel X (Beban Kerja), digunakan uji regresi. Pendekatan yang didasarkan pada analisis regresi sederhana digunakan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

$$Y = \alpha + bX + e$$

Dimana :

Y = Komitmen Karyawan

α = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan kenaikan atau penurunan variabel tergantung X. jika b (+) maka naik dan jika b (-) maka turun.

X = Beban Kerja

c) Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Untuk mengetahui setiap variabel X memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dengan cara menggunakan uji parsial (uji t) (Sugiyono, 2019). Pengujian ini berdasarkan

tingkat signifikan 0,05. Hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara parsial variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
 - b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan semakin mendekati angka 0 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil. Dalam analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai koefisien determinasi (R Square)

Pada output Model Summary di SPSS, nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom R Square atau Adjusted R Square. Nilai Adjusted R Square digunakan sebagai dasar interpretasi karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap kemampuan model. Apabila nilai Adjusted R Square mendekati 0, maka variabel independen memiliki kemampuan yang sangat kecil dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai Adjusted R Square mendekati 1, maka variabel independen mampu menjelaskan hampir seluruh variasi variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen karyawan pada PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Dian Mega Kurnia yang menjadi responden penelitian, dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert, karena skala tersebut memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel beban kerja dan komitmen karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui observasi lapangan, dokumentasi perusahaan, serta berbagai literatur ilmiah seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada 27 Juli sampai dengan 31 Juli 2026 kepada 30 karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Selain penyebaran kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui teknik dokumentasi berupa foto kegiatan operasional logistik, dokumen yang berkaitan dengan aktivitas kerja karyawan, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian. Selanjutnya, peneliti juga melakukan studi pustaka dengan mengkaji berbagai buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang membahas beban kerja, komitmen karyawan, serta manajemen sumber daya manusia sebagai landasan teori dan acuan dalam penyusunan penelitian ini.

b) Hasil Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap komitmen karyawan (Y) pada PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Melalui pengujian ini dapat diketahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan serta bagaimana arah hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Beta
Constant (α)	4,273
Beban Kerja (X)	- 0,539

Sumber Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai Constant (α) sebesar 4,273, sedangkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X) sebesar - 0,539. Dengan demikian, persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + e$$

$$Y = 4,273 - 0,539 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Constant (α) sebesar 4,273 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai komitmen karyawan diperkirakan sebesar 4,273.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,539 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan beban kerja akan menyebabkan penurunan komitmen karyawan sebesar 0,539 satuan, dengan asumsi variabel lain di luar model dianggap konstan. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara beban kerja dan komitmen karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka komitmen karyawan cenderung semakin menurun. Sebaliknya, apabila beban kerja dapat dikelola dengan lebih baik dan berada pada tingkat yang sesuai dengan kapasitas karyawan, maka komitmen karyawan cenderung meningkat.

2. Uji T

Pengujian T dalam penelitian ini dilaksanakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X pada Variabel Y. Tingkat kepercayaan uji hipotesis = 95%, $\alpha = 0,05$

Tabel 4.4 Hasil Uji T

Variabel	Kriteria Sig.	Nilai Sig.	Keterangan
Persepsi (X)	> 0,05	0,000	H1 diterima

Sumber : data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh beban kerja (X) terhadap komitmen karyawan (Y) sebesar 0,003, yang lebih kecil dari tingkat

signifikansi 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Apabila koefisien regresi yang diperoleh bernilai negatif ($B = -0,539$), maka pengaruh tersebut bersifat negatif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1 (Constant) Beban Kerja	,832 ^a	,693	,690	1,951
a. Dependent variabel : Komitmen Karyawan				

Sumber : Hasil data yang diolah (2026)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.5, diperoleh nilai R sebesar 0,832 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dengan komitmen karyawan berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya, nilai R Square (R^2) sebesar 0,693 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mampu menjelaskan variasi komitmen karyawan sebesar 69,3%, sedangkan 30,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lainnya. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,690 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah sampel dan jumlah variabel independen, kemampuan variabel beban kerja dalam menjelaskan variasi komitmen karyawan adalah sebesar 69,0%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap komitmen karyawan pada PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, serta mengetahui arah pengaruh yang ditimbulkan oleh beban kerja terhadap komitmen karyawan. Data penelitian dianalisis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 melalui pengujian regresi linear sederhana. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu beban kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu komitmen karyawan.

Hasil pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta (Constant) sebesar 4,273 dan nilai koefisien regresi

sebesar -0,539. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan komitmen karyawan bersifat berlawanan arah. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan cenderung mengalami penurunan. Sebaliknya, apabila beban kerja dapat dikelola secara proporsional sesuai dengan kapasitas karyawan, maka komitmen karyawan cenderung meningkat.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan PT Dian Mega Kurnia, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden menilai beban kerja yang diterima berada pada kategori tinggi, terutama berkaitan dengan tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas, target operasional yang harus dipenuhi, serta tingginya intensitas aktivitas logistik penerbangan. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara singkat, diketahui bahwa aktivitas operasional perusahaan sering kali menuntut karyawan untuk bekerja di bawah tekanan waktu, menangani volume pekerjaan yang fluktuatif, serta melakukan pekerjaan fisik secara terus-menerus. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan mengalami kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, loyalitas terhadap perusahaan, bahkan mendorong beberapa karyawan untuk memilih mengundurkan diri (*resign*). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak dikelola secara optimal dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Monica dan Yuwono (2022) pada karyawan PT Dan Liris Sukoharjo yang menemukan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berkaitan dengan penurunan komitmen organisasi karyawan. Temuan tersebut memberikan dukungan empiris terhadap hasil penelitian ini bahwa beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu kondisi yang berpotensi melemahkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Temuan serupa juga terlihat pada penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada Bank Indonesia Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Umar (2024), yang menunjukkan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dapat memberikan konsekuensi negatif terhadap komitmen organisasi ketika beban kerja tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang mendukung. Selain itu, penelitian lain mengenai beban kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi juga menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor yang menurunkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mempertahankan komitmen karyawan, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang logistik penerbangan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan, ketepatan waktu, ketelitian, dan kemampuan bekerja dalam tekanan menjadikan pengelolaan beban kerja semakin penting. Apabila beban kerja diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan, disertai pembagian tugas yang proporsional dan pengaturan waktu kerja yang baik, maka karyawan akan lebih mampu menjalankan pekerjaannya tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dan berlangsung secara terus-menerus dapat meningkatkan kelelahan, menurunkan semangat kerja, mengurangi keterikatan terhadap perusahaan, serta pada kondisi tertentu dapat mendorong

munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif tidak hanya penting untuk menjaga kelancaran operasional logistik penerbangan, tetapi juga menjadi bagian penting dalam mempertahankan komitmen karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

1. Besarnya Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,693, yang menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan variasi komitmen karyawan sebesar 69,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap komitmen karyawan berada pada kategori kuat, sehingga beban kerja menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Adapun 30,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun peluang pengembangan karier.

Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja memiliki peran yang penting dalam membentuk komitmen karyawan. Apabila perusahaan mampu mendistribusikan pekerjaan secara lebih proporsional, menyesuaikan target kerja dengan kapasitas karyawan, serta memperhatikan kondisi fisik dan psikologis karyawan, maka komitmen terhadap perusahaan akan lebih mudah dipertahankan. Sebaliknya, apabila beban kerja terus meningkat tanpa diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka komitmen karyawan berpotensi menurun yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat turnover atau pengunduran diri karyawan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Hussein Ali et al. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam konteks logistik penerbangan, mengingat sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, dan jasa umum. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan pada perusahaan logistik penerbangan yang memiliki tekanan operasional tinggi menjadikan pengelolaan beban kerja sebagai aspek yang sangat penting dalam menjaga komitmen karyawan dan mendukung keberlangsungan operasional Perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X) terhadap komitmen karyawan (Y) pada PT Dian Mega Kurnia di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t (uji parsial) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh koefisien regresi sebesar -0,539, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan cenderung mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,693, yang berarti bahwa variabel beban kerja mampu menjelaskan variasi komitmen karyawan

sebesar 69,3%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi yang besar dalam memengaruhi komitmen karyawan di PT Dian Mega Kurnia. Sementara itu, 30,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- As, M. D., & Umar, N. S. (2024, May). The Effect of Workload on Organizational Commitment to Employees of Bank Indonesia Provincial Representative Special Region of Yogyakarta 2022. In 8th International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2023) (pp. 97-108). Atlantis Press.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434-445.
- Dewi, I. A., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo kawistara garmino (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Dewantara, D. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).
- DMK (2026). About Company. <https://dmkcargo.co.id/company/about>. Diakses 8 Mei 2026.
- Ghozali, imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS
- Hussein Ali, A., Gruchmann, T., & Melkonyan, A. (2022). Assessing the impact of sustainable logistics service quality on relationship quality: Survey-based evidence in Egypt. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 4(March), 100036. <https://doi.org/10.1016/j.clscn.2022.100036>
- Ie, M., Henny, H., Kevin, A. A., & Wangsa, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi karyawan. *Prosiding serina*, 1(1), 799-810.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P& Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Monica, Valentya Agna and , Susatyo Yuwono ,S. Psi, M. Si., Psi. (2022) Hubungan Beban Kerja dan Konflik Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan pada Divisi Garmen PT. Dan Liris Sukoharjo. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Oyinlade, A. O. (2018). Relations of job structure to affective organizational commitment. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 6(1), 13-32.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putra dan Vernos. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Doi 10.46306/vls.v3i2.210. Vol. 3, No. 2.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saputra, P. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Honda Trio Banjarmasin. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 13(1), 54-67.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 153-166.
- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279-288.
- Zikmund, W.G. 1997. *Business Research Methods*. Fifth Edition. New York: The Dryden Press Harcourt Barce College Publishers.