EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Organizational Behavior dan *Workload* Sebagai Penentu *Employee Performance* pada Salah Satu Program Makan Bergizi Gratis Kabupaten Garut

Putri Widia[1], Soviyan Munawar[2], Alam Avrianto[3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Indonesia
E-mail: 24023122009@fekon.uniga.ac.id[1], soviyan.munawar@uniga.ac.id[2] , alamavrianto@uniga.ac.id[3]

Article History:
Received: 04 September 2026
Revised: 10 September 2026
Accepted: 10 November 2026

Keywords: *Organizational Behavior, Workload, Employee Performance*

Abstract: *Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) menuntut kinerja karyawan yang optimal, namun dalam praktiknya masih ditemukan kendala koordinasi, ketidaksesuaian jam kerja, dan tingginya beban kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh organizational behavior dan workload terhadap employee performance pada Program MBG di Kabupaten Garut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui SmartPLS. Sampel terdiri atas 50 responden yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizational behavior dan workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, baik secara parsial maupun simultan. Model penelitian juga memiliki kemampuan penjelasan dan prediksi yang baik. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan penguatan perilaku organisasi serta pengelolaan beban kerja yang proporsional.*

PENDAHULUAN

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan salah satu upaya pemerintah dalam menyediakan makanan yang sehat dan bergizi bagi masyarakat yang membutuhkan, khususnya anak-anak serta kelompok rentan lainnya. Program ini mulai dilaksanakan secara efektif pada Januari 2025. Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2024 tentang Badan Gizi Nasional, penerima manfaat Program MBG meliputi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, baik pada lembaga pendidikan umum, kejuruan, keagamaan, khusus, layanan khusus, maupun pesantren, anak usia di bawah lima tahun, ibu hamil, dan ibu menyusui (Pendidikan 2024).

Program dikelola oleh Badan Gizi Nasional (BGN), sebagai lembaga resmi yang bertugas menjalankan pemenuhan gizi nasional serta distribusi makanan dilakukan melalui unit pelaksana yang disebut Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG). Pengawasan aspek higienitas dan keamanan pangan pada program Makan Bergizi Gratis akan diperkuat. Hal itu dilakukan untuk memastikan risiko keracunan makanan dari pemberian makan bergizi gratis bisa dicegah.

Berbagai upaya dalam program MBG harus dijalankan dengan hati-hati dan serius. Upaya tersebut mulai dari pencegahan, peninjauan, pengawasan, *monitoring*, sampai pada mitigasi dan penyelamatan jika sampai ditemukan adanya kejadian luar biasa keracunan makanan. (Arlinta, 2025) . Dari perspektif kinerja karyawan/SDM, isi pedoman MBG menunjukkan bahwa keberhasilan program sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai pelaksana, baik di SPPG, maupun instansi pendukung. Pedoman juga menegaskan bahwa koordinasi lintas lembaga dan pengawasan mutu hanya dapat berjalan efektif apabila kinerja SDM kompeten, disiplin, dan mampu menjalankan SOP secara konsisten, dengan demikian, program MBG tidak hanya bergantung pada penyediaan makanan bergizi, tetapi juga pada kinerja karyawan yang profesional dan terlatih dalam setiap tahap pelaksanaannya (Pendidikan 2024).

Dari hasil tinjauan riset lapangan bahwa kinerja karyawan menunjukkan kondisi yang cukup variatif dan belum optimal secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan teori (Robbins,, 2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, kondisi kerja, serta pengaturan waktu kerja (jam dan jadwal kerja), dimana ketidaksesuaian dalam faktor-faktor tersebut dapat menurunkan kinerja. kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja, yang dalam praktiknya sangat berkaitan dengan pembagian tugas dan kondisi lingkungan kerja (Mangkunegara, A., 2017) . Tingginya tuntutan pekerjaan serta adanya keluhan kualitas hasil kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan performa karyawan. Selain itu, sistem jadwal kerja yang mencakup jam kerja malam juga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan konsistensi kinerja. Kinerja mencerminkan kondisi dan pencapaian perusahaan dalam suatu periode tertentu, yang dihasilkan melalui aktivitas operasional serta pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efektif. (Yani et al. 2023). kinerja karyawan diorganisasi dapat diukur dari dua aspek utama yaitu kualitas dan kuantitas kerja (Mangkunegara, 2012 dan 2014). Hal terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan (Aprilia, Yudiardi, and Avrianto 2020).

Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG), *organizational behavior* (perilaku organisasi) dalam organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas koordinasi antardivisi. *Organizational behavior* (perilaku organisasi) adalah suatu studi yang menyangkut aspek – aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu (dkk, 2025). Riset di lapangan membuktikan bahwa pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG), *organizational behavior* (perilaku organisasi) dalam organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas koordinasi antardivisi. Menurut konsep perilaku individu dalam organisasi, setiap pegawai membawa karakteristik, persepsi, sikap, serta kebutuhan yang berbeda, yang pada akhirnya menentukan bagaimana mereka merespons tugas dan lingkungan kerja. Pada konteks MBG, muncul fenomena pegawai yang sering mengeluhkan *workload* (beban kerja), merasa kurang cocok dengan posisinya, dan sering mengajukan perpindahan divisi sehingga mengganggu stabilitas struktur kerja. Kondisi ini memicu ketegangan dan konflik antar divisi, terutama karena alur kerja MBG memerlukan koordinasi ketat antara bagian pengolahan makanan, distribusi, administrasi, dan monitoring, dengan kapasitas produksi mencapai 3.690 porsi setiap harinya. Tantangan ini semakin kompleks karena sebagian pegawai yang terlibat adalah generasi Z, yang menurut banyak penelitian cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas komunikasi yang terbuka, serta lingkungan yang suportif, termasuk menurut penelitian (Nayoroja and Padmantyo 2026) Fleksibilitas dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan Generasi Z.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif asosiatif dengan tujuan menganalisis keeratan hubungan serta besaran pengaruh *organizational behavior* (perilaku organisasi) dan *workload*

(beban kerja) terhadap *employee performance* (kinerja karyawan) pada program pemerintah Makan Bergizi Gratis (MBG). Pemikiran tersebut menjadi acuan bagi peneliti untuk memperoleh bukti empiris yang terukur mengenai kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan dalam konteks pelaksanaan program MBG. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (sugiyono, 2019). Penelitian sebelumnya tentang Program Makan Bergizi Gratis (MBG) umumnya berfokus pada aspek gizi dan kebijakan sehingga kajian mengenai pengaruh *organizational behavior* dan *workload* terhadap *employee performance* masih sangat terbatas. Teori layanan publik dari (Denhardt, R. B., , & Denhardt, J. V. ;, 2015) menekankan bahwa penelitian tentang program layanan sosial sering kali terpusat pada output utama seperti kesehatan, gizi, dan manfaat sosial sementara aspek internal organisasi, seperti dinamika perilaku organisasi, kapasitas SDM, dan beban kerja, cenderung kurang mendapat perhatian dalam tahap awal implementasi.

LANDASAN TEORI

1) *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi)

Perilaku organisasi *(organizational behavior)* tidak banyak ditemukan dalam study penelitian tetapi menurut study peneliti yang dilakukan oleh (Almasradi, Alabsy, and Brika 2024), perilaku organisasi yaitu bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan memajukan pengetahuan tentang perilaku di tempat kerja melalui investigasi yang cermat terhadap individu, kelompok kerja, proses, politik, dan dinamika kekuasaan dalam organisasi. Para ahli berpendapat bahwa *organizational behavior* atau perilaku organisasi adalah studi sistematis tentang bagaimana perilaku individu dan kelompok dalam organisasi serta pengaruh struktur organisasi terhadap terbentuknya perilaku tersebut. (Robbins, 2019) . Riset dari (Padma 2023) menyatakan bahwa perilaku organisasi membantu manajer dalam mencapai efektivitas organisasi. Beberapa penelitian menyatakan bahwa *organizational behavior* berpengarauh terhadap *employee performance* sama halnya dengan penelitian (Sahombu 2025).

2) *Workload* (Beban kerja)

Beban kerja (*workload*) merupakan sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam periode waktu tertentu. (Atihuta 2021). Beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan dan stres kerja, sehingga berpotensi menurunkan tingkat produktivitas karyawan. (Novita 2024). Para ahli mengatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan kondisi psikologis pegawai. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja (Mangkunegara 2017). Studi yang telah dilakukan oleh (Safirah, Donna, and Soehari 2024) menemukan *workload berpengaruh* terhadap *employee performance.* Terdapat dimensi berbeda dalam penelitian sebelumnya seperti kompleksitas kerja pada penelitian (Natsir and Adda 2023). Namun dari penelitian (Elita Rafini and Rima Rahmayanti 2025) menggunakan dimensi kuantitas kerja yang sama seperti dimensi peneliti ini.

3) *Employee Performance* (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan *(employee performance)* merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Albadri, Sandi, and Padang 2025). Teori menyebutkan bahwa Kinerja karyawan menggambarkan pencapaian hasil kerja individu yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas serta

memenuhi tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2017). Perusahaan perlu mewaspadai masalah kinerja karyawan dan faktor-faktor penyebabnya karena karyawan adalah aset dan kinerja mereka berkontribusi pada tujuan perusahaan (Utama 2023). Peningkatan kinerja karyawan memerlukan adanya komitmen organisasi yang kuat dari setiap individu. Komitmen organisasi mencerminkan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Sungkono 2022).

HIPOTESIS

Adapun untuk hipotesis dalam penelitian ini yang akan dibuktikan berdasarkan landasan penelitian, yaitu :

H1: *Organization Behavior* pada program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kota Garut berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance.*

H2: *Workload* pada program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kota Garut berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

H3: *organizational Behavior* dan *Workload* pada program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Kota Garut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance.*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang didukung oleh data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert yang diberikan kepada pegawai SPPG Program Makan Bergizi Gratis (MBG) untuk mengukur *organizational behavior*, *workload*, dan *employee performance*. Data sekunder diperoleh dari dokumen operasional, meliputi jumlah produksi harian, pembagian tugas, absensi, produktivitas, dan SOP. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui pengujian *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* mencakup *loading factor*, AVE, *cross loading*, *Fornell-Larcker criterion*, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Sementara itu, *inner model* dianalisis berdasarkan nilai *R-square*, *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value* melalui prosedur *bootstrapping* (Abdillah, 2015). Populasi penelitian mencakup seluruh 50 pegawai yang terlibat langsung dalam operasional SPPG MBG di Kecamatan Tarogong Kidul, Kabupaten Garut. Karena dengan mempertimbangkan ukuran populasi yang relatif kecil, penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian melalui teknik *sampling jenuh*. SPPG merupakan unit operasional penyelenggaraan Program MBG di bawah Badan Gizi Nasional (BGN), dengan karakteristik pekerjaan yang dinamis dan tuntutan operasional yang tinggi. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada relevansinya dengan penelitian, khususnya dalam mengkaji pengaruh *organizational behavior* dan *workload* terhadap *employee performance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

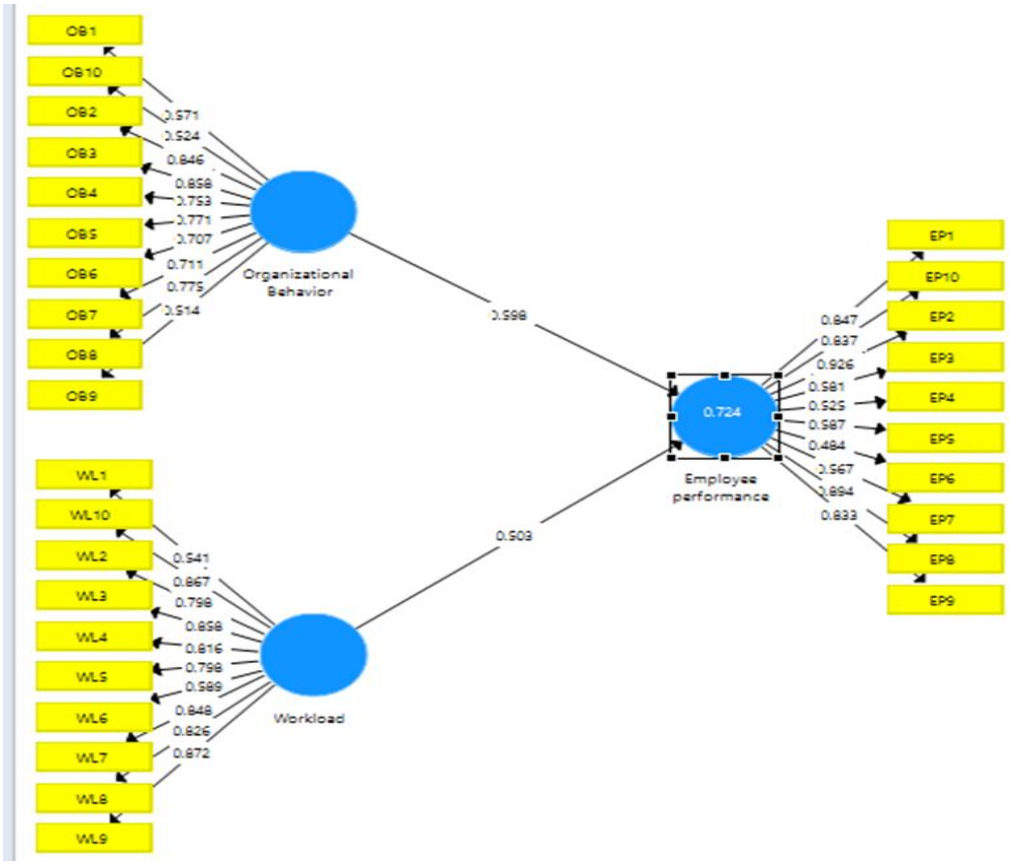
Analisis data penelitian ini dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui pengujian *outer model* dan *inner model*. Evaluasi *outer model* mencakup pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk yang diukur menggunakan *loading factor*, Average Variance Extracted (AVE), *cross loading*, *Fornell-Larcker criterion*, *Cronbach's Alpha*, serta *Composite Reliability*. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan untuk menganalisis hubungan serta tingkat pengaruh antarvariabel melalui nilai *R-square*, *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value* yang diperoleh dari prosedur *bootstrapping*.

Metode SEM-PLS dipilih karena sesuai untuk menganalisis pengaruh *organizational behavior* dan *workload* terhadap *employee performance* pada sampel yang relatif terbatas serta tidak mensyaratkan distribusi data normal. (Abdillah, W., , 2015).

Convergent validity

Convergent validity digunakan untuk menilai validitas indikator melalui nilai *outer loading*. Indikator dengan nilai loading ≥ 0,70 dinyatakan memenuhi kriteria, sedangkan loading 0,40–0,70 perlu dievaluasi dan dapat dihapus apabila penghapusannya meningkatkan *composite reliability*. Indikator dengan loading < 0,40 sebaiknya dieliminasi dari model (Henseler, 2020). Penelitian ini menggunakan nilai *outer loading* sebesar 0,7 dianggap ideal. Namun demikian, nilai loading antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima pada penelitian tahap awal atau bersifat eksploratif, selama indikator tersebut tetap mendukung validitas konstruk secara keseluruhan (Chin, 1989), Penelitian ini memutuskan akan menggunakan batas *loading factor* 0,5 – 0,7 sama seperti penelitian (Kerja 2021).

Model Algoritma



Gambar 1 Hasil Perhitungan *Algoritma*
Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Hasil uji PLS menunjukkan satu indikator memiliki *outer loading* < 0,50, namun tetap dipertahankan karena tidak menurunkan nilai *composite reliability* konstruk (Henseler, 2020). Meskipun terdapat beberapa indikator yang melampaui ambang batas >0,70, hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen penelitian tetap valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diteliti, sejalan dengan penelitian sebelumnya ("91. Workload on SOEs Employee Performance Mediating Effects of Work Stress and Burnout.Pdf," n.d.).

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1 *Average Variance Extracted*

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Employee performance	**0,528**
Organizational Behavior	**0,508**
Workload	**0,623**

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa data sudah dinyatakan valid dapat di simpulkan melalui uji AVE, Nilai AVE yang diperoleh telah memenuhi kriteria, yaitu melebihi 0,50.

Discriminant Validity

Tabel 2 *Discriminant Validity*

Pernyataan	*Employee performance*	*Organizational Behavior*	*Workload*
EP1	**0,847**		
EP10	**0,837**		
EP2	**0,926**		
EP3	**0,581**		
EP4	**0,525**		
EP5	**0,587**		
EP6	**0,484**		
EP7	**0,567**		
EP8	**0,894**		
EP9	**0,833**		
OB1		**0,571**	
OB10		**0,524**	
OB2		**0,846**	
OB3		**0,858**	
OB4		**0,753**	
OB5		**0,771**	
OB6		**0,707**	
OB7		**0,711**	
OB8		**0,775**	
OB9		**0,514**	
WL1			**0,541**
WL10			**0,867**
WL2			**0,798**
WL3			**0,858**
WL4			**0,816**
WL5			**0,798**
WL6			**0,589**
WL7			**0,848**

WL8			**0,826**
WL9			**0,872**

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Hasil pengujian *discriminant validity* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *cross-loading* di atas 0,50 serta menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. (Henseler, 2020)**.**

Composite Reliability

Pengujian *Composite Reliability* dilakukan untuk menilai konsistensi internal suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* ≥ 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator mampu mengukur konstruk secara konsisten.

Tabel 3 *Composite Reliability*

Variabel	**Reliabilitas Komposit**
Employee performance	**0,914**
Organizational Behavior	**0,910**
Workload	**0,942**

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Dari pengujian *composite reliability* menyatakan bahwa untuk setiap konstruk yang mencakup *employee performance* memiliki nilai sebesar 0,914, *organizational behavior* memiliki nilai 0,910, dan *workload* memiliki nilai 0,942. Seluruh nilai memiliki lebih dari nilai yang ditentukan atau memiliki batas nilai diambang batas minimum dari 0,7, Dengan demikian, variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik apabila nilai konsistensinya melebihi 0,70 (Assidiqi and Suryosukmono 2023). Penelitian ini pada tabel *composite reliability* memiliki nilai lebih besar dari setiap variabel yang berarti penelitian ini reliabel.

Cronbach's Alpha

Tabel 4 *Cronbach's Alpha*

Variabel	***Cronbach's Alpha***
Employee performance	**0,891**
Organizational Behavior	**0,893**
Workload	**0,934**

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Hasil uji *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai *employee performance* sebesar 0,891, *organizational behavior* 0,893, dan *workload* 0,934. Seluruhnya melebihi 0,70, sehingga ketiga konstruk dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Instrumen Data Model Struktural *(Inner Model)*

R-Square

Nilai *R-Square* (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi pada variabel endogen dalam model struktural. Nilai tersebut menunjukkan proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan bagian lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian. Semakin besar nilai *R-Square*, semakin tinggi kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen.

Tabel 5 *R-Square*

	R Square	***Adjusted R Square***

Employee performance	0,724	0,712

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Nilai *R-Square* sebesar 0,724 menunjukkan bahwa *organizational behavior* dan *workload* mampu menjelaskan 72,4% variasi *employee performance*, sedangkan 27,6% dipengaruhi faktor di luar model. Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,712 menegaskan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang kuat.

F-Square

Tabel 6 *F-square*

	F-Square	**Keterangan**
Employee performance		
Organizational Behavior	**1,251**	**Pengaruh Besar**
Workload	**0,885**	**Pengaruh Besar**

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Dilihat dari tabel 6 bahwa Nilai *f-square* pada variabel *organizational behavior* (1,251) dan *workload* (0,885) menunjukkan efek yang sangat besar, sehingga kedua variabel tersebut memberikan kontribusi dominan dalam menjelaskan variabel *employee performance.*

Q- Square

Tabel 7 *Q-Square*

	SSO	**SSE**	**Q^2 (=1-SSE/SSO)**
Employee performance	**500,000**	**325,502**	**0,349**
Organizational Behavior	**500,000**	**500,000**	
Workload	**500,000**	**500,000**	

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Hasil *blindfolding* menunjukkan nilai Q-Square (Q^2) sebesar 0,349 (>0), yang membuktikan bahwa model memiliki *predictive relevance* dengan kemampuan prediksi kategori sedang hingga kuat terhadap *employee performance*.

Uji Hipotesis

Path Coefficient

Tabel 8 *Path Coeffient*

	Sampel Asli (O)	**Standar Deviasi (STDEV)**	**T Statistik**	**P Values**
Organizational Behavior -> Employee performance	**0,598**	**0,080**	**7,473**	**0,000**
Workload -> Employee	**0,503**	**0,064**	**7,834**	**0,000**

performance				

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Berdasarkan hasil *bootstrapping*, *organizational behavior* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (β = 0,598; *t* = 7,473; *p* < 0,001), sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Hasil serupa ditunjukkan oleh *workload*, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (β = 0,503; *t* = 7,834; *p* < 0,001). Dengan demikian, hipotesis terkait pengaruh *workload* terhadap *employee performance* juga diterima.

Keterangan Hitotesis

Tabel 9 Keterangan Hipotesis

Hipotesis	Keputusan	Keterangan
1	H0 ditolak dan H1 diterima	*Organizational Behavio*r berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*
2	H0 ditolak dan H1 diterima	*Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*

Sumber: Data diolah Peneliti 2026

Merujuk pada Uji Hipotesis yang sudah dilakukan bahwa hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *organizational behavior* dan *workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang berarti peningkatan perilaku organisasi yang baik serta pengelolaan beban kerja yang tepat akan mampu meningkatkan employee performance secara keseluruhan. *organizational behavior* mencerminkan bagaimana perilaku, sikap, dan interaksi dalam organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga memperkuat dampak dari pengelolaan *workload.* Di sisi lain**,** *workload* yang dikelola dengan baik akan mendukung efektivitas perilaku organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan, sama seperti hasil penelitian (Elita Rafini and Rima Rahmayanti 2025) yang meyatakan pentingnya memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja karyawan. Didukung oleh nilai *t-statistics* yang tinggi (7,473 dan 7,834) serta *p-values* sebesar 0,000 (<0,05), kedua variabel terbukti signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational behavior* dan *workload* tidak hanya berpengaruh secara individu, tetapi juga saling melengkapi dalam meningkatkan *employee performance*. Artinya, peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal apabila organisasi mampu menjaga perilaku organisasi yang baik sekaligus mengatur beban kerja secara seimbang.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian terkait pengaruh *organizational behavior* dan *workload* terhadap *employee performance* pada pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG), dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam pelaksanaan program tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas secara teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan berperilaku dalam organisasi serta bagaimana beban kerja dikelola. Fenomena ketidaksesuaian jam kerja, kurang optimalnya koordinasi antarpegawai, keluhan terhadap beban kerja, serta keinginan untuk berpindah divisi diperoleh temuan bahwa aspek sumber daya manusia menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung keberlangsungan operasional program MBG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, dengan koefisien jalur

sebesar 0,598, *t-statistics* sebesar 7,473, dan *p-values* sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan dalam organisasi memiliki peran yang kuat dalam menentukan pencapaian kinerja. Ketika karyawan mampu menunjukkan kedisiplinan, komunikasi yang baik, kerja sama, tanggung jawab, serta sikap kerja yang positif, proses pelaksanaan tugas menjadi lebih terkoordinasi dan efektif. Dengan demikian, permasalahan kinerja yang muncul dalam pelaksanaan MBG tidak cukup hanya diselesaikan melalui pengaturan teknis pekerjaan, tetapi juga memerlukan pembentukan perilaku kerja yang mampu mendukung koordinasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, *workload* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, dengan koefisien jalur sebesar 0,503, *t-statistics* sebesar 7,834, dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian, peningkatan beban kerja tidak secara otomatis menurunkan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terarah, terukur, dan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjadi penting dalam pelaksanaan MBG yang memiliki tuntutan operasional tinggi, sehingga pembagian tugas, penyesuaian waktu kerja, dan kesesuaian beban dengan kapasitas karyawan perlu dikelola secara proporsional. Secara keseluruhan, *organizational behavior* dan *workload* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Nilai koefisien jalur menunjukkan bahwa *organizational behavior* memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan *workload*. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam pelaksanaan MBG lebih kuat ditopang oleh kualitas perilaku kerja dan interaksi antarpegawai, sementara pengelolaan beban kerja berperan sebagai faktor pendukung yang memastikan tugas dapat diselesaikan secara optimal. Dengan kata lain, beban kerja yang tinggi masih dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila didukung oleh perilaku organisasi yang positif, koordinasi yang efektif, dan pembagian pekerjaan yang sesuai.

Dengan demikian, keberhasilan pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) pada tingkat pelaksana tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya dan sistem kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola manusia sebagai pelaksana utama program. Penguatan *organizational behavior* melalui kedisiplinan, komunikasi, kerja sama, dan tanggung jawab perlu berjalan beriringan dengan pengelolaan *workload* yang mempertimbangkan kapasitas dan pembagian tugas karyawan. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin baik perilaku organisasi dan semakin tepat pengelolaan beban kerja, semakin besar pula peluang terciptanya kinerja karyawan yang optimal, yang pada akhirnya dapat mendukung efektivitas pelaksanaan Program MBG.

DAFTAR REFERENSI

"91. Workload on SOEs Employee Performance Mediating Effects of Work Stress and Burnout.Pdf." n.d.

Albadri, Vanesha Putri, Hendrik Heri Sandi, and Universitas Negeri Padang (2025). "The Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) In The Effect Of Transformational Leadership Style On Employee Performance Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhad" 6 (4): 5502–10.

Almasradi, Rajeh Bati, Nabil Mohamed Alabsy, and Said Khalfa Brika (2024). "International Journal of Advanced and Applied Sciences Exploring the Impact of Organizational Behavior on Employee Performance in Saudi Universities" 11 (6): 44–52.

Aprilia, Kantina Dewi, Dodi Yudiardi, and Alam Avrianto (2020). "Pengaruh Koordinasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Intan Kabupaten Garut." *Journal of Knowledge Management* 14 (1): 26.

Assidiqi, Muhammad Iqbal Fatur, and Gerry Suryosukmono (2023). "Pengaruh Workload Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Mediasi." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).* 10 (3): 2221–33. https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52869.

Atihuta, Agustu (2021). "The Influence of Leadership and Workload to Employee Performance With Work Environment as Mediating Variable in Medium Customs and Excise Office of Ambon" 5:5328–36.

Elita Rafini, and Rima Rahmayanti (2025). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Istiqro* 11 (1): 68–79. https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050.

Kerja, Disiplin (2021). "Oikonomia."

Mangkunegara (2017). "Teori Kinerja Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. Universitas Islam Riau Repository.," 1–23.

Natsir, Syahir, and Harnida Wahyuni Adda (2023). "The Effect Of Workload And Motivation On Employees ' Performance Through Job Stress As A Mediating Variable" 5 (3): 115–24.

Nayoroja, Alhafiz Even, and Sri Padmantyo (2026). "The Performance of Generation Z Employees In Startup Companies Pengaruh Fleksibilitas Kerja , Keputusan Kerja , Work-Life Balance Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan Startup" 7 (3): 1861–72.

Novita, Lola (2024). "YUME : Journal of Management The Impact of Workload , Work Discipline , and Work Environment on Indomaret Employee Performance" 7 (3): 781–84.

Padma, L (2023). "Organizational Behavior and Its Impact on Employee Performance," no. 02.

Pendidikan, D I Satuan (2024). "Pedoman Makan Bergizi Gratis (MBG)."

Safirah, Lisa, Bella Donna, and Tjiptogoro Dinarjo Soehari (2024). "The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable" 5 (2): 194–202.

Sahombu, Jurnal Multidisiplin (2025). "The Influence Of Organizational Behavior And Job Satisfaction On Employee Performance At PT Bosowa Asuransi" 5 (01): 262–70. https://doi.org/10.58471/jms.v5i01.

Sungkono, Universitas Mayjen (2022). "4) 1,2,3" 06 (01): 119–26.

Utama, Doni Putra (2023). "Employee Performance Analysis of Employee Engagement , Resilience , Career Development and Competence" 3 (6): 2177–90.

Yani, Jl A, Kec Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, Diana Puspitasari, Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dian, and Nuswantoro Semarang (2023). "Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt ' X ' Logistik Semarang" 9 (2): 501–13.