

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ANUGERAH BARU KONSTRUKSI DI MEMPAWAH

Ferry

email: ferryp Tiong@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Baru Konstruksi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Baru Konstruksi. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Anugerah Baru Konstruksi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Anugerah Baru Konstruksi yang berjumlah 39 karyawan, dipersentasekan, dianalisis dan diolah menggunakan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, dan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh.

KATA KUNCI: beban kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memerhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif.

Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (*trainning*) dan pengembangan karier serta pemberhentian. (Gunawan, et al., 2021).

Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam perusahaan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat, dan pada akhirnya karyawan akan memberikan kinerja yang lebih produktif dalam mencapai target kerjanya.

Komitmen organisasional merupakan sebagai sikap keyakinan terhadap perusahaan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat akan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka.

Oleh karena itu, untuk dapat menciptakan kinerja yang tinggi pada karyawan, perusahaan harus mampu melihat situasi beban kerja kepada karyawan dan ini juga didukung dengan adanya komitmen organisasional yang diterapkan oleh karyawan dan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan tampak pada tingkat turnover karyawan dari perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Berikut ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini:

1. Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

- a. Tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b. Tuntutan tugas Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2009), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari

setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2009), faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

- a. *Time pressure* (tekanan waktu) Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
- b. Jadwal kerja atau jam kerja Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri samasama bekerja. Jadwal kerja strandart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.
- c. *Role ambiguity dan role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.
- d. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.
- e. *Information overload*, Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.
- f. *Temperature extremes atau heat overload*. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.
- g. *Repetitive action*. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara

potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

- h. Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Komitmen organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2008) membagi komitmen organisasional menjadi tiga komponen, yaitu:

a. *Affektive Commitment*

Affektive Commitment terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (*emotional attachment*).

b. *Continuance Commitment*

Continuance Commitment muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*).

c. *Normative Commitment*

Normative Commitment timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

3. Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, Ivancevid dan Donnyle (2016): menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
- b. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.
- c. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain perusahaan.

Menurut Benardin dan Russel (2016): “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.”

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu menurut (Fahmi 2016). Secara lebih tegas Amstrong dan barong dalam (Fahmi 2016) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi. Salah satunya adalah yang dikemukakan oleh Mondy, Noe dan Premeaux (2016): pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan dimensi :

- a. *Quantity of work* (kuantitas kerja), berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. *Quality of work* (kualitas kerja), berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, prestasi, kerapian dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada dalam organisasi.
- c. *Dependability* (kemandirian), berkenan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengembangkan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain. Kemandirian juga menggambarkan ke dalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. *Initiative* (inisiatif), berkenan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.
- e. *Adaptability* (adaptabilitas), berkenan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. *Corporation* (bekerja sama), berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain.

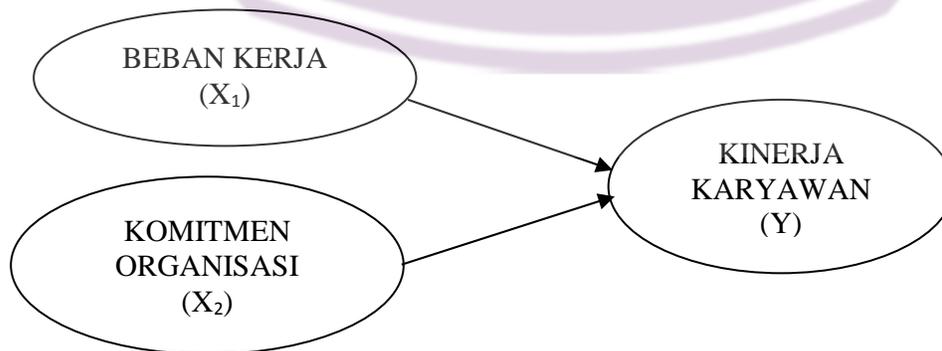
HIPOTESIS

Berdasarkan paparan teori pada kajian teori sebelumnya, maka perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pada CV Anugerah Baru Konstruksi

H₂: Ada pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada pada CV Anugerah Baru Konstruksi

**GAMBAR 1.1
KERANGKA PEMIKIRAN**



METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di CV Anugerah Baru Konstruksi. Sampel yang digunakan adalah 39 karyawan. Variabel independent dalam penelitian ini adalah beban kerja dan komitmen organisasional, variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan analisis kuantitatif, dimana setelah dilakukan pembobotan pada hasil jawaban responden diinput ke dalam software pengolahan data seperti SPSS versi 22.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dari pengujian model dan hipotesis.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3.38 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig (2-tailed)*) yang diperoleh pada uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,164. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai 0,05, sehingga model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji normalitas. Dan disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.

TABEL 3.38
UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73870501
	Most Extreme Differences	
Test Statistic	Absolute	.120
	Positive	.073
	Negative	-.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan 2019

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 3.39 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada variabel beban kerja adalah sebesar 0,997, dan komitmen organisasi 0,997, maka dapat diketahui bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian berdasarkan perhitungan nilai *VIF* pada variabel beban kerja adalah sebesar 1,003 dan variabel komitmen organisasi sebesar 1,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut kurang dari 10 maka berdasarkan persyaratan dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau dinyatakan lolos dalam pengujian multikolinieritas.

TABEL 3.39
CV ANUGERAH BARU KONSTRUKSI
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban_Kerja	.997	1.003
	Komitmen_Organisasi	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data olahan, 2019

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 3.39 diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki tingkat signifikan 0,782 dan variabel komitmen organisasional memiliki tingkat signifikan 0,850 di mana nilai variabel beban kerja dan komitmen organisasional tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti regresi di atas tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

TABEL 3.41
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS UJI GLEJSER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.204	6.665		-.031	.976
	Beban_Kerja	.070	.251	.046	.279	.782
	Komitmen_Organisasi	.020	.106	.032	.190	.850

a. Dependent Variable: RES_3
Sumber: Data Olahan 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 3.41 diketahui $Y = 10,455 + 1,346 X_1 + 0,174 X_2$. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 1,346 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Anugerah Baru Konstruksi. Dan Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,174 menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti nilai-nilai komitmen organisasional yang ada di perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Anugerah Baru Konstruksi.

TABEL 3.42
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.455	9.802		1.067	.293
	Beban_Kerja	1.346	.369	.516	3.649	.001
	Komitmen_Organisasi	.174	.155	.158	1.118	.271

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2019

Uji t

Berdasarkan Tabel 3.42, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengujian terhadap variabel beban kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 3.42 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Baru Konstruksi. Artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

b. Pengujian terhadap variabel komitmen organisasional

Berdasarkan hasil pada Tabel 3.42 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,271 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Baru Konstruksi. Artinya jika komitmen organisasional meningkat maka kinerja karyawan juga akan menurun dan begitu juga sebaliknya.

TABEL 3.43
HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,067	,029
	BEBAN KERJA	3,649	,001
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	1,118	,271

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2019

Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Berdasarkan Tabel 3.43 maka diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah senilai 0,242. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 24,20 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar 75,80 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

TABEL 3.44
HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 ^a	.282	.242	2.814

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Olahan 2019

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat beban kerja yang kondusif pada CV Anugerah Baru Konstruksi di Mempawah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden sebesar 4,16 yang menyatakan setuju dalam tabel skala likert. Dari dua dimensi beban kerja, yaitu Tuntutan Fisik dan Tuntutan Tugas.
2. Terdapat komitmen organisasional yang kondusif pada CV Anugerah Baru Konstruksi di Mempawah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden sebesar 4,04 yang menyatakan setuju dalam tabel skala likert. Dari ketiga dimensi komitmen organisasional, dimensi yang paling tinggi adalah komitmen normatif.
3. Terdapat kinerja karyawan yang kondusif pada CV Anugerah Baru Konstruksi di Mempawah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden sebesar 4,07 yang menyatakan setuju dalam tabel skala likert. Dari kelima dimensi kinerja karyawan, dimensi yang paling tinggi adalah inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Munandar, M. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Bpfe Universitas Gajah Mada. Yogyakarta, 2001.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2007.
-