

Studi Kontribusi Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT.X

Study of Workload Contribution to Staff's Organizational Commitment on Personnel Development Supporting and Secretariat Unit PT.X

¹Nabilah Nur Aisyah, ²Anna Rozana

^{1,2}*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: ¹nabilahnuraisyah29@gmail.com, ²anna.dyreza93@gmail.com

Abstract. PT. X is a construction consulting company that has many clients. PT.X required to manage resource and good service for client to achieve success. DPS unit is a unit that related all to company's staffs and all clients. Today PT. X fear about the company's progress. Most staffs of DPS unit want to resign. Work behavior is because of staffs doesn't lead to the company's objectives. This behavior is because the company give the additional job description without additional time in two years later. Staffs feel that they did overload job in not enough time. This research objectives are know how much workload contributes to the organizational commitment to staffs of the DPS unit. The subject of this study are 25 staffs of the DPS unit. The measuring instrument is instrument of workload and organizational commitment. The used method is the test analysis of simple linear regression. The results showed that there was a contribution of workload to the 54% organizational commitments with the Ttest value -5.201. This indicates that the workload is significant negative to contributed organizational commitment.

Keywords: Workload, Organizational Commitment, Staffs.

Abstrak. PT.X adalah perusahaan konsultan konstruksi yang memiliki banyak klien. Untuk membantu mencapai kesuksesan perusahaan, maka dibutuhkan pengelolaan sumber daya yang tepat dan juga pelayanan yang baik untuk klien. Unit yang bekerja berhubungan dengan seluruh personel perusahaan dan juga berhubungan dengan klien adalah Unit DPS. Saat ini PT.X mengkhawatirkan kemajuan perusahaannya. Sebagian besar pegawai pada Unit DPS memiliki keinginan dan perencanaan untuk pindah kerja. Perilaku kerja yang ditunjukkan pegawai tidak mengarah pada tujuan dari perusahaan. Hal tersebut dikarenakan dua tahun terakhir perusahaan memberikan penambahan *jobdesc* untuk pegawai Unit DPS namun tidak disertakan penambahan waktu. Pegawai merasa tugas yang diemban terlalu banyak namun waktu yang diberikan untuk penyelesaiannya sangat singkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi beban kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Unit DPS. Subjek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit DPS yaitu 25 orang. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur beban kerja dan komitmen organisasi yang disusun oleh peneliti. Metode yang digunakan adalah analisis uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi beban kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 54% dengan hasil Uji T -5.201. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Pegawai.

A. Pendahuluan

Sektor konstruksi dan bangunan di Indonesia mengalami peningkatan dengan pertumbuhan positif dari tahun ke tahun. Salah satu penyebab adalah tingginya permintaan untuk perumahan dan tingginya pertumbuhan sektor properti di beberapa kota besar di seluruh Indonesia. Penggunaan badan usaha konsultan diperlukan untuk perencanaan dan pengawasan proyek

yang nantinya akan sangat turut menentukan kesuksesan dari sebuah proyek. Keberhasilan proyek pembangunan yang dilakukan sangat ditentukan oleh peran dari para pelaku konstruksi yang terlibat. Salah satunya adalah penyedia jasa atau layanan konsultan.

PT.X merupakan perusahaan konsultan independen yang berdiri sejak tahun 1982. Bisnis PT. X ini berkembang di tiga layanan utama yaitu

studi, desain teknis rinci dan supervisi konstruksi. Melibatkan bidang - bidang kegiatan seperti pengembangan sumberdaya air, sipil & manajemen konstruksi, pengembangan energi, studi lingkungan, permukiman dan prasarana wilayah, kelautan dan perikanan, pertanian dan kehutanan, sistem teknologi informasi, serta survai dan investigasi. PT. X dipimpin oleh seorang Direktur Utama. PT. X memiliki tiga jajaran direksi yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing - masing dalam melaksanakan kegiatan usaha perusahaan. Ketiga direksi itu antara lain direksi 1, direksi 2, dan direksi 3. Dari ketiga direksi mempunyai total sembilan manajer yang tersebar di setiap direksinya. Unit pada PT.X terbagi atas unit teknis dan non teknis. Unit pada non teknis diantaranya: Unit Dukungan Sarana Penunjang, Unit Dukungan Keuangan & Akuntansi, dan Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat.

Unit DPS mengalami permasalahan banyaknya pegawai yang ingin mengundurkan diri. Bahkan para pegawai sudah membicarakan kepada manajer mengenai keinginannya untuk pindah kerja dan sudah merencanakan kapan mereka akan keluar dari perusahaan. Hal tersebut membuat manajer dan pihak perusahaan mengkhawatirkan terjadinya kekurangan sumber daya manusia yang pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas perusahaan menurun. Menurut hasil wawancara dengan manajer Unit DPS, sebagian besar pegawai menginginkan untuk pindah kerja. Selain itu, pegawai tidak memberikan usaha yang optimal dalam mengerjakan pekerjaannya. Pegawai seringkali mengabaikan tugas yang diberikan. Mereka meninggalkan tugas yang harusnya diselesaikan sehingga terdapat target yang tidak tercapai dan

banyaknya keterlambatan penyelesaian tugas.

Pegawai Unit DPS mengatakan bahwa mereka tidak peduli dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Mereka mengerjakan tugas bukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melainkan hanya berdasarkan yang terpenting pegawai mengerjakan tugas - tugas tersebut hingga selesai tanpa memperhatikan kualitas kerja. Pegawai juga merasa nilai - nilai yang ada pada PT.X tidak sesuai dengan nilai yang ada pada pegawai. Hal tersebut nampak dari perilaku pegawai dalam bekerja. Seperti tidak mengerjakan tugas dengan optimal, menghindari tugas dengan datang terlambat ke kantor ataupun tidak masuk kantor. Pegawai mengatakan bahwa mereka menginginkan untuk pindah kerja ke perusahaan lain. Pegawai juga seringkali sengaja untuk terlambat datang ke kantor. Selain itu, mereka seringkali sengaja izin untuk tidak masuk kerja. Seperti memberikan alasan izin kerja karena sakit, namun yang sebenarnya pegawai tidak sedang sakit. Sehingga hal tersebut membuat tingkat absensi pegawai tinggi.

Hal tersebut disebabkan karena berawal dari adanya perubahan struktur organisasi yang pada akhirnya ada penambahan pada *jobdesc*. Namun penambahan *jobdesc* tersebut tidak disertai dengan penambahan waktu untuk penyelesaiannya. Hal tersebut membuat pegawai harus memberikan usaha yang lebih dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga pegawai menghayati pekerjaannya sebagai beban yang berat. Mereka merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Pegawai merasakan adanya desakan waktu dalam mengerjakan tugas sehingga membuat mereka merasa kelelahan. Selain itu kondisi tersebut

juga membuat mereka merasa tertekan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, standar waktu kerja karyawan di PT. X yaitu sembilan jam dalam satu hari yaitu masuk pada jam delapan pagi dan pulang pada jam lima sore. Standar waktu ini bertentangan dengan Undang - Undang no. 13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1 yaitu mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja karyawan sebanyak tujuh jam pada satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam pada satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Hal tersebut menunjukkan bahwa jam kerja pada pegawai PT. X sudah melebihi ketentuan yang seharusnya. Namun walaupun jam kerja sudah melebihi aturan, tugas yang harus diselesaikan lebih membutuhkan waktu yang banyak. Asumsinya bahwa tugas yang diberikan tidak seimbang dengan waktu penyelesaian yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Seberapa besar Kontribusi Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT.X?". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah: "Memperoleh data empiris dan objektif mengenai kontribusi beban kerja terhadap komitmen organisasi pada staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT.X".

B. Landasan Teori

Everly & Girdano (1980) dalam Munandar, 2014 menyatakan bahwa beban kerja adalah situasi dimana pegawai dihadapkan dengan tugas - tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Everly dan Girdano (1980) dalam Munandar (2014) menyatakan dua kategori dari beban kerja, yaitu beban kerja kuantitatif dan

beban kerja kualitatif serta menambahkan kategori lain yaitu kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul sebagai akibat dari tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja kualitatif sebagai akibat dari pegawai tidak mampu melakukan tugas atau tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pegawai.

Kategori - kategori dari beban kerja menurut Everly & Girdano (1980):

1. Beban Berlebih Kuantitatif.
Beban berlebih secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Orang harus bekerja berpacu dengan waktu. Bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Pada saat ini desakan waktu menjadi destruktif.
2. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif.
Kemajuan teknologi dan peningkatan otomatis dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada pekerjaan yang majemuk. Pada lain pihak tingkat teknologi menengah mengarah pada penyederhanaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan kerja rutin sehari - hari. Sebagai hasil dari

terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian.

3. **Beban Berlebih Kualitatif.**
Pekerjaan yang sederhana atau pekerjaan yang dilakukan dengan tangan makin banyak tidak dilakukan lagi namun beralih menggunakan mesin atau robot. Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan ini yang mengakibatkan adanya beban berlebihan kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebihan kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.
4. **Beban Terlalu Sedikit Kualitatif**
Tenaga kerja tidak diberikan peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Di sini pun dapat timbul kebosanan dan gangguan dalam perhatian. Beban terlalu sedikit yang disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah dalam bekerja.
5. **Beban Kuantitatif dan Kualitatif**
Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi yang unik dari faktor - faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi - kondisi beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang sama. Proses

pengambilan keputusan mencakup membuat pilihan antara beberapa kemungkinan/alternatif. Setiap kemungkinan perlu dinilai kebaikan dan keburukannya dan saling dibandingkan. Terlalu banyak atau terlalu sedikit informasi yang dimiliki, yang dirasakan diterima oleh seorang tenaga kerja, kedua - duanya akan dapat menimbulkan stres. Terlalu banyak informasi berarti kesulitan mengolah semua informasi, berarti beban berlebihan kualitatif.

Menurut Porter, Mowday, dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari diri individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Menurut Steers karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya keterlambatan kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Aspek - aspek komitmen organisasi menurut Porter, Mowday, dan Steers (1982) adalah:

1. Identifikasi.

Adanya penerimaan tujuan organisasi, identifikasi pegawai akan tampak melalui sikap pegawai dalam menyetujui kebijakan organisasi. Pegawai memiliki kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi dan adanya rasa kebanggaan dari pegawai menjadi bagian dari organisasi mereka.

2. Keterlibatan.

Adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan

menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Hal tersebut akan tampak melalui penerimaan pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai memberikan usaha yang optimal karena mereka merasa wajib untuk melaksanakan apa yang telah diberikan atau diputuskan organisasi.

3. Loyalitas.

Adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Pegawai akan merasakan adanya kenyamanan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi bagaimanapun keadaan organisasi tersebut.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Studi Kontribusi Beban Kerja (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Sederhana. Hasil pengujian:

Tabel 1. Uji Determinasi Kontribusi Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.520	14.51097

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel beban kerja dengan variabel komitmen organisasi sebesar 0,735. Nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu 0,540. Artinya

kemampuan variabel beban kerja dalam berkontribusi pada perubahan atau variasi dari variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 54%, sedangkan sisanya yaitu 46% kontribusi dari faktor atau variabel lain selain beban kerja.

Tabel 2. Uji T (Parsial) Kontribusi Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	157.437	13.524		11.641	.000
	Beban Kerja	-1.062	.204	-.735	-5.201	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Uji T menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel beban kerja adalah -5,201. Nilai t_{tabel} yaitu 2,069. Didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $-5,201 < -2,069$, karena nilai t hitung $(-5,201) < t$ tabel $(-2,069)$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa terdapat kontribusi beban kerja terhadap komitmen organisasi pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT.X. Tanda negatif pada t hitung dapat diartikan bahwa beban kerja berkontribusi negatif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi komitmen organisasi, sebaliknya jika beban kerja menurun maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Jika beban kerja pada pegawai bertambah maka pegawai akan menjadi tidak komit terhadap perusahaan.

Hasil determinasi tersebut menunjukkan bahwa jika pegawai merasakan beban kerja yang tinggi yaitu semakin banyak tugas yang harus dikerjakan dalam waktu yang singkat, maka pegawai semakin memiliki keinginan untuk pindah kerja, tidak mau berusaha sungguh - sungguh dalam bekerja dan bekerja tidak mengarah pada tujuan perusahaan. Sehingga dapat

dikatakan bahwa komitmen pada pegawai semakin rendah. Hal tersebut diperkuat dengan data hasil Uji T yaitu -5,201, yang menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi negatif terhadap komitmen organisasi. Berarti jika beban kerja yang dirasakan pegawai tinggi maka komitmen pada pegawai akan rendah, sebaliknya jika beban kerja yang dirasakan pegawai rendah maka komitmen pada pegawai akan tinggi. Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian dari Fitriyana *et al* tahun 2016 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi.

Didapat hasil 22 dari 25 pegawai yang berarti 88% pegawai merasakan beban kerja yang tinggi. Pegawai merasakan banyaknya tugas yang harus mereka selesaikan dalam waktu yang singkat. Mereka merasakan adanya desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Everly dan Girdano (1980) beban kerja berlebih kuantitatif terjadi ketika pegawai memiliki terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan secepat mungkin. Sehingga adanya desakan waktu dalam mengerjakan tugas. Pegawai akan menjadi tidak komit pada perusahaan karena pegawai menilai pekerjaannya *overload*. Hal tersebut dapat dilihat bahwa 19 dari 25 pegawai yang berarti 76% pegawai atau sebagian besar pegawai memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Pekerjaan yang dirasakan terlalu banyaknya tugas dengan waktu penyelesaian yang singkat dirasa membuat pegawai tertekan. Hal tersebut membuat pegawai menunjukkan tampilan kerja yang kurang optimal, kedisiplinan yang rendah seperti datang terlambat ke kantor, absensi tinggi, dan memiliki keinginan untuk pindah kerja. Seperti

yang dinyatakan oleh Steers & Porter bahwa ada lima faktor yang perlu dipertimbangkan sebagai dampak tinggi rendahnya komitmen organisasi yaitu absensi, perpindahan kerja, lama kerja, tampilan kerja, dan keterlambatan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat kontribusi yang negatif signifikan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat. Beban Kerja berkontribusi sebesar 54% terhadap Komitmen Organisasi pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT.X
2. Tingkat Beban Kerja pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT.X adalah Tinggi.
3. Tingkat Komitmen Organisasi pada Staf Unit Dukungan Pengembangan Personel dan Sekretariat PT.X adalah Rendah

E. Saran

Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat ditunjukkan kepada perusahaan adalah:

1. Melakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dengan tepat sehingga dapat diketahui *manpower planning* yang dibutuhkan, kemudian mensosialisasikannya. Hal ini ditujukan agar kinerja pegawai bisa optimal sesuai *job description*-nya.
2. Mengoptimalkan peran divisi sumberdaya manusia untuk membantu pegawai agar dapat mengatasi permasalahan yang mengganggu kinerja. Salah satunya memberikan konseling

atau training. Dalam hal ini training yang dapat diberikan adalah training manajemen waktu.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat ditunjukkan untuk penelitian selanjutnya adalah:

1. Jika meneliti pada tempat dan subjek yang sama dapat meneliti beban kerja kualitatif karena pada penelitian ini hanya meneliti beban kerja kuantitatif. Sehingga dapat memiliki gambaran beban kerja pegawai secara kualitatif.
2. Apabila peneliti selanjutnya ingin melakukan penelitian terkait komitmen organisasi pegawai pada perusahaan atau organisasi, saran dari peneliti adalah mempertimbangkan faktor - faktor lain yang memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi karena pada penelitian ini beban kerja berkontribusi sebesar 54% sedangkan 46% lainnya kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan bisa digali pada penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Cahya, P. T. *The Influence of Job Dicipline and Job Load Toward Teacher's Performance In Muhammadiyah 1 Krian Elementary School*. Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), volume 138. Atlantis Press.
- Fitriyana, Ria, Anis, Ria, and Dlah. 2016. "Understanding the Mediator Role of Job Satisfaction on Lecture's Organizational Commitment". Advances in

Economics, Business and Management Research. Vol 15

- Harjanto, 2010. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasaran Indonesia.
- Lai, S. L. (2012). *Does effect of workload on quality of work life vary with generation*. *Asia Pacific Management Review* : 437 - 451
- Mowday, R.T, Porter, L. W dan Steers R.M. (1982) *Employee Organization Lingkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Noor, Hasanuddin. (2012). *Psikometri: Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta