

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BPBD PROVINSI SUMATERA UTARA

Teguh Wigunardi¹⁾, Khamo Waruwu²⁾

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen

Email: ebonk_marha@yahoo.com

Abstract

The purpose of study is to determine the effect of job satisfaction and workload on organizational commitment either partially or simultaneously. The study was conducted with a quantitative descriptive and questionnaire as the instrument and used multiple linear regression analysis. With a total of 53 people as a population, the entire population becomes a sample or commonly called a saturated sample. The results of the research were the value of workload t_{count} 4.163, value t_{table} 1.675; value t_{count} (4.163) > t_{table} (1.675) and sig_{count} (0.000) < sig_{table} (0.05), the results is workload have a significant effect on organizational commitment. In the job satisfaction variable, the t_{count} value of job satisfaction is 3.956, the t_{table} value is 1.675; t_{count} > t_{table} (3.956 > 1.675) and sig_{count} < sig_{table} (0.000 < 0.05), the results is job satisfaction have a significant effect on organizational commitment. The F_{count} value of workload and job satisfaction is 18.837, the F_{table} value is 3.18; F_{count} > F_{table} (18.837 > 3.18) and sig_{count} < sig_{table} (0.000 < 0.05), which mean the workload and job satisfaction simultaneously have a significant effect on organizational commitment. The value of R_{square} is 0.430 or 43.00%, so that the contribution of the independent variable is 43.00% in influencing organizational commitment and the remaining 57.00% is influenced by other factors.

Keywords: workload, job satisfaction, organizational commitment

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan dengan deskriptif kuantitatif dan kuisioner sebagai instrumennya serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah 53 orang sebagai populasi, maka seluruh populasi menjadi sampel atau biasa disebut sampel jenuh. Hasil menunjukkan nilai t_{hitung} beban kerja 4,163, nilai t_{tabel} 1,675; sehingga nilai t_{hitung} (4,163) > t_{tabel} (1,675) dan nilai sig_{hitung} (0,000) < sig_{tabel} (0,05), sehingga didapat hasil beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada variabel kepuasan kerja, nilai t_{hitung} 3,956, nilai t_{tabel} 1,675; nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,956 > 1,675) dan sig_{hitung} < sig_{tabel} (0,000 < 0,05), sehingga diperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai F_{hitung} beban dan kepuasan kerja 18,837, nilai F_{tabel} 3,18; nilai F_{hitung} > F_{tabel} (18,837 > 3,18) dan sig_{hitung} < sig_{tabel} (0,000 < 0,05), artinya beban kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besaran R_{square} yaitu 0.430 atau 43.00%, sehingga sumbangsih variabel bebas sebesar 43.00 % dalam mempengaruhi komitmen organisasi dan sisa 57.00% dipengaruhi faktor lain.

Kata kunci: komitmen organisasi, beban kerja, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah dengan wilayah kerja sangat luas dan tanggungjawab besar dengan beban kerja yang tinggi. Upaya penanggulangan bencana telah dilakukan di berbagai lokasi, banyak hal yang perlu diperbaiki serta disempurnakan agar terwujud penanggulangan bencana yang

efektif dan efisien, terutama berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Agar terwujud penanggulangan bencana efektif dan efisien, bukan hanya tanggung jawab segelintir individu, melainkan kewajiban tiap individu.

Walaupun sudah ada pembagian beban kerja, masih ada pegawai melalaikan tanggungjawab yang dibebankan, sehingga pekerjaan yang harusnya dikerjakan pegawai lain demi mengejar *deadline* ataupun penanganan cepat. Pegawai yang rajin justru makin dibebani banyak kerjaan dan mengalami kelebihan beban kerja. Kepuasan kerja pegawai pada BPBD Sumatera Utara juga belum maksimal. Beberapa fenomena terkait kepuasan kerja yang rendah yaitu kesempatan pengembangan karier misalnya untuk jabatan-jabatan kosong diisi pegawai dari instansi lain.

Komitmen pegawai pada BPBD Sumatera Utara masih belum optimal. Rendahnya komitmen pegawai bekerja terlihat yaitu beberapa pegawai tidak bekerja saat jam kerja, datang untuk absen pagi, namun langsung keluar kantor tanpa alasan jelas dan saat sore hari kembali lagi ke kantor untuk absen. Ada juga pegawai yang lamban menyelesaikan tugas dan kurang produktif, sengaja menunda atau meninggalkan kerjaan urusan pribadi namun harus pulang tepat waktu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi merupakan cerminan sikap sampai batas mana seorang pribadi dapat memahami dan bersedia terikat di suatu organisasi. Individu ini dengan komitmen tinggi sangat memungkinkan dapat menganggap dirinya di organisasi sebagai anggota sejati. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:182) pada Putu dan I Wayan (2017:38) bahwa komitmen organisasi suatu kesepakatan berbuat sesuatu untuk dirinya sendiri, orang lain, atau kelompok/organisasi. Menurut Hasibuan (2014:78), komitmen terbentuk dipengaruhi oleh faktor kesadaran, aturan, organisasi, pendapatan, kemampuan keterampilan dan sarana pelayanan. Indikator komitmen organisasional menurut Shaleh (2018:51) terdiri dari: 1) Kemauan karyawan, 2) Sikap setia karyawan dan 3) Individu bangga pada organisasi.

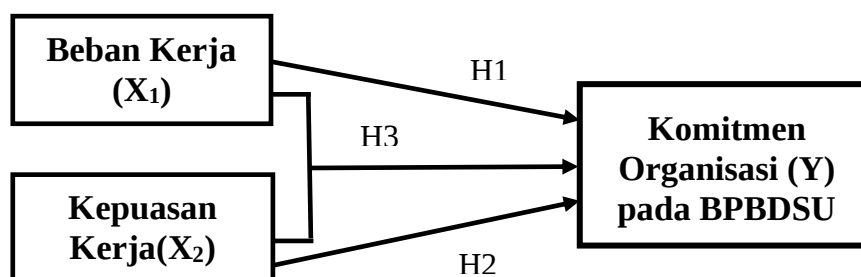
Wibowo (2015:132) mengartikan kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi perasaan seseorang yang muncul terhadap pekerjaan maupun konteks pekerjaannya. Menurut Mathis (2012:5), berpendapat kepuasan kerja berupa suatu keadaan emosi yang positif dari evaluasi tentang pengalaman bekerja seseorang. Ketidakpuasan bekerja timbul di saat ada harapan-harapan yang ternyata tidak dapat terpenuhi. Menurut Munandar (2014:28) kepuasan kerja

dipengaruhi oleh faktor seperti ciri intrinsik pekerjaan, gaji, penilaian, rekan dan kondisi pekerjaan yang menunjang. Menurut Robbins (2013:284), indikator-indikator kepuasan kerja yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji/Upah, 3) Promosi, 4) Pengawasan serta 5) Rekan kerja.

Beban kerja menurut Astianto, Anggit dan Suprihhadi (2014:5) berpendapat merupakan suatu pembeda antara kapasitas atau kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan kerja yang dihadapi. Tuntutan kerja yang dihadapi pekerja harus sesuai tingkat kemampuan pegawai. Menurut Tarwaka dalam Astianto, Anggit dan Suprihhadi (2014:6) berpendapat volume hasil kerja atau catatan hasil pekerjaan yang didapat menunjuk besaran dihasilkan pegawai pada suatu bagian tertentu. Sejumlah pekerjaan wajib diselesaikan seseorang atau kelompok pada waktu yang tertentu atau dapat ditinjau dari sudut pandang obyektif dan subyektif. Indikator mengukur beban kerja adalah 1) Kondisi kerja, 2) Memanfaatkan waktu kerja dan 3) Capaian target (Koesomowidjojo, 2017:33),

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan jenis kuantitatif dengan berdasar kepada data statistik dan penggunaan sampel untuk pengujian hipotesis seperti pendapat Sugiyono (2014:14), Sumber data terdiri dari data primer berupa penyebaran kuesioner, dan data sekunder seperti buku dan sebagainya. PNS BPBD Provinsi Sumatera Utara sebanyak 53 orang merupakan populasi penelitian dan seluruhnya menjadi sampel atau biasa disebut sampel jenuh. Instrumen penelitian dianalisis dengan uji validitas serta reliabilitas. Untuk selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesa serta penetapan koefisien determinasi dengan analisis regresi linier berganda. Kerangka konseptual digambarkan penulis seperti bagan dibawah ini.



Sumber : Peneliti (2022)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Selanjutnya disusun hipotesis penelitian yaitu:

- H1 : Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi BPBD Provinsi Sumatera Utara
- H2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi BPBD Provinsi Sumatera Utara
- H3 : Beban kerja dan Kepuasan kerja serentak memiliki pengaruh signifikan pada Komitmen organisasi BPBD Provinsi Sumatera Utara

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

Identitas responden terlebih dahulu dibuatkan dalam kategori tertentu untuk memahami latar belakang responden, Adapun identitas responden yaitu jenis kelamin dan umur serta tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

	Identitas	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Perempuan	11	20,8
	Laki-laki	42	79,2
	Total	53	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Laki-laki merupakan mayoritas sebanyak 79.2 % dan perempuan sebanyak 20.8%.

b. Umur Responden

Tabel 2. Umur Responden

	Identitas	Frekuensi	%
Umur	18 – 30	0	0,0
	31 – 45	23	43,4
	≥ 46	30	56,6
	Total	53	100.0

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Mayoritas umur > 46 tahun sebanyak 30 orang (56.6%), dan umur 31-45 tahun sebanyak 23 orang (43.4%).

c. Identitas Responden Berdasar Pendidikan

Tabel 3. Identitas Responden berdasar Pendidikan

	Identitas	Frekuensi	Persen
Masa Kerja	SMA/SMK	11	20,8
	Diploma (DIII)	3	5,7
	Sarjana (S1)	28	52,8
	Magister (S2)	11	20,8
	Total	53	100.0

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Mayoritas responden pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 28 orang (52,8%), pendidikan SMA/SMK dan Magister (S2) masing-masing sebanyak 11 orang (20,8%),

Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Nilai r_{tabel} didapati sebesar 0,270 pada $\alpha = 0,05$ dengan rumus $r_{\text{table}} (0,05;53-2)$ atau $(0,05;51)$. Nilai validitas Beban kerja (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) serta Komitmen organisasi (Y) pada BPBD Provinsi Sumatera Utara dijabarkan pada kolom berikut:

Tabel 4. Uji Kesahihan Beban kerja (X_1)

Variabel	Rata-Rata Skala Item yang Dihapus	Skala variansi jika item dihapus	Total korelasi item yang dikoreksi	r tabel
X1.1	21,11	2,141	,436	,270
X1.2	21,25	2,304	,440	,270
X1.3	21,08	2,263	,436	,270
X1.4	21,36	2,350	,372	,270
X1.5	20,87	2,271	,368	,270
X1.6	21,23	2,332	,465	,270

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS (2022)

Hasil uji kesahihan variabel Beban kerja, instrumen pernyataan seluruhnya dinyatakan sah atau valid karena nilai $>$ dari $r_{\text{tabel}} (0,270)$ sehingga dapat dipergunakan pada uji selanjutnya.

Tabel 5. Uji Keabsahan Kepuasan kerja (X_2)

Variabel	Rata-Rata Skala Item yang dihapus	Skala variansi jika item dihapus	Total korelasi item yang dikoreksi	r table
X2.1	36,96	10,422	,321	,270
X2.2	36,85	9,861	,428	,270
X2.3	37,00	9,000	,600	,270
X2.4	36,79	9,321	,628	,270
X2.5	36,68	10,030	,417	,270
X2.6	36,45	10,060	,361	,270
X2.7	36,98	10,134	,431	,270
X2.8	37,13	10,386	,437	,270
X2.9	36,83	8,721	,602	,270
X2.10	36,81	10,079	,373	,270

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS (2022)

Uji kesahihan variabel Kepuasan kerja, pernyataan seluruhnya dinyatakan shahih sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,270) sehingga instrumen kepuasan kerja sangat layak dipergunakan pada uji selanjutnya.

Tabel 6. Uji validitas komitmen organisasi

Variabel	Rata-Rata Skala Item yang Dihapus	Skala variansi jika item dihapus	Total korelasi item yang dikoreksi	r table
Y3.1	20,28	2,630	.713	,270
Y3.2	20,34	2,806	.591	,270
Y3.3	20,94	3,054	.496	,270
Y3.4	21,17	2,682	.520	,270
Y3.5	20,60	3,167	.519	,270
Y3.6	20,62	3,278	.383	,270

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS (2022)

Variabel Komitmen organisasi memiliki hasil uji instrumen dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,270) sehingga pernyataan seluruhnya dinyatakan shahih serta layak dipergunakan pada uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji keandalan Beban kerja (X_1) Kepuasan kerja (X_2) dan Komitmen organisasi menggunakan *cronbachs Alpha* tertera pada Tabel berikut:

Tabel 7. Nilai Keandalan Variabel Beban kerja

Alpha Kronbach's ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of item
.687	.691	6

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS (2022)

Besaran reliabilitas atau nilai r_{α} beban kerja yaitu 0,687 lebih besar dari 0,60 (0,687 > 0.60). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa kuesioner Beban kerja *reliable*.

Tabel 8. Nilai Keandalan Variabel Kepuasan kerja

Alpha Kronbach's ^a	Alpha Kronbach's Nilai Dasar Standard Items ^a	N of item
.789	.787	10

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS (2022)

Dari tabel diatas didapat nilai kepuasan kerja sebesar 0,789 yang lebih besar dari 0.60 (0,789 > 0.60). Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa kuesioner kepuasan kerja *reliable*.

Tabel 9. Nilai Keandalan Variabel Komitmen organisasi

Alpha Kronbach's ^a	Alpha Kronbach's Nilai Dasar Standard Items ^a	N of item
.783	.785	6

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS (2022)

Pada komitmen organisasi r_{α} memiliki nilai 0,783 yang lebih besar dari 0.60 (0,783 > 0.60). Dengan hasil tersebut, kuesioner komitmen organisasi disebut *reliable*.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat variabel perancu atau residual yang sering mengganggu saluran partikel. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) untuk mendapatkan nilai Asymp.Sig (dua sisi). Jika nilai kritis > 0,05 maka sisa data adalah tipe saluran normal.

Tabel 10. Uji Kolmogorov-Smirnov
Uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov

		Komitmen organisasi
N		53
Parameter Normal ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,52019483
Most Extreme Differences	Absolut	,080
	Positif	,070
	Negatif	-,080
Uji Statisti		.845
Asymp. Sig. (2-tailed)		.885

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel didapatkan hasil *test Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,583 dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,885 > 0,05$, sehingga model regresi dapat disimpulkan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dengan melihat nilai Tolerance dan juga melihat besaran VIF menentukan apakah terjadi multikolinearitas. Apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF memiliki hasil yang lebih kecil dari 10,0, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Besaran nilai tersebut dilihat pada tabel 11 berikut:

Tabel 11. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

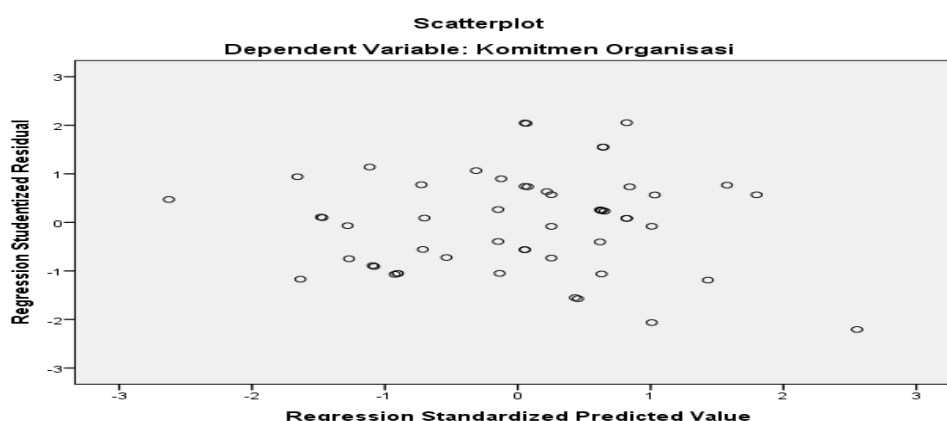
Model		Statistiks Kolinearitas	
		Tolerance	VIF
1	(Konstan)		
	Beban kerja	,984	1,016
	Kepuasan kerja	,984	1,016

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Merujuk pada tabel diatas, nilai *Tolerance* dari variabel Kepuasan kerja dan Beban kerja lebih besar dari 0,10 ($0,984 > 0,10$); nilai VIF dari kepuasan kerja maupun beban kerja sebesar 1,016 dimana lebih kecil dari 10,0 ($1,016 < 10,0$), sehingga pada pernyataan kuesioner terjadi kolinieritas atau tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi sebaiknya tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat grafik *uji scatterplot*, seperti pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Gambar 3. Uji Heteroskedasitas

Distribusi partikel yang tidak beraturan, tersebar dan tanpa pola tertentu, terdeteksi saat merambat di sekitar sumbu pusaran nol (nol) dari variabel penyebab, sehingga terasumsi bahwa model regresi pantas digunakan untuk memprediksi pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja pada komitmen organisasi sebab tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Melalui pengolahan data hasil jawaban terhadap pernyataan pada kuesioner, didapat hasil nilai regresi sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Stistik Kolinearitas	
	B	Std. Kesalahan	Beta	Tolerans	VIF
1 (Konstan)	1,553	3,806			
Beban kerja	,514	,123	,448	,984	1,016
Kepuasan kerja	,249	,063	,426	,984	1,016

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Analisa regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 1,553 + 0,514X_1 + 0,249X_2 + 0$, dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta

Nilai konstanta 1,553, artinya jika beban kerja dan kepuasan kerja nihil maka nilai Komitmen organisasi adalah 1,553.

b) Koefisien Regresi Variabel Beban kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi beban kerja 0,514 menunjukkan bila variabel X_1 ditambah dan X_2 sifatnya konstanta, maka diikuti peningkatan variabel Y sebesar 0,514. Ini berarti jika beban kerja naik atau bertambah dengan kepuasan kerja konstan (tetap) maka diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi.

c) Koefisien Regresi Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja 0,249 menunjukkan jika variabel X_2 bertambah dengan X_1 tetap, akan diikuti dengan peningkatan variabel Y sebesar 0,249. Ini menjelaskan jika kepuasan kerja bertambah sedangkan beban kerja konstan (tetap) akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t (sendiri) dilakukan untuk mencari pengaruh signifikansi beban dan kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi dengan hasil yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 13. Uji t (Parsial)
Koefisien^a

Model	Koefisien Tidak standar		Standar Koefisien	T	Sig.	Statistik Kolineritas	
	B	Std. Salah	Beta			Tolerans	VIF
1 (Konstan)	1,553	3,806		,408	,685		
Beban kerja	,514	,123	,448	4,163	,000	,984	1,016
Kepuasan kerja	,249	,063	,426	3,956	,000	,984	1,016

a. Variabel Terikat: Komitmen organisasi

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS (2022)

Dari hasil diatas, hasil uji secara parsial dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y)

Nilai t_{hitung} beban kerja 4,163; nilai t_{tabel} 1,675; nilai t_{hitung} (4,163) > t_{tabel} (1,675) dengan nilai sig_{hitung} (0,000) < sig_{tabel} (0.05). Sehingga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.

b) Pengaruh Kepuasan kerja (X_2) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Nilai t_{hitung} Beban kerja 3,956; nilai t_{tabel} 1,675; sehingga nilai t_{hitung} (3,956) > t_{tabel} (1,675) dengan nilai sig_{hitung} (0,000) < sig_{tabel} (0.05). Sehingga kepuasan kerja disimpulkan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.

c) Pengaruh Dominan terhadap Komitmen organisasi (Y)

Nilai t_{hitung} beban kerja 4,163; t_{hitung} kepuasan kerja 3,956 nilai t_{tabel} 1,675, maka $t_{hitung} X_1 > t_{hitung} X_2$ (4.163 > 3,956). Sehingga beban kerja secara sendiri mempengaruhi secara signifikan dan merupakan variabel dominan terhadap Komitmen organisasi BPBD Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji F (serentak)

Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Komitmen organisasi maka dilakukan uji F, dengan hasil:

Tabel 13. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Jumlah Kuadrat	Df	Nilai tengah Kuadrat	F	Sig.
1 Regresi	90,545	2	45,273	18,837	.000 ^b
Residual	120,172	50	2.403		
Total	210,717	52			

a. Variabel Terikat: Komitmen organisasi

b. Predictors: (Konstan), Beban kerja, Kepuasan kerja

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS (2022)

Nilai F_{hitung} kepuasan kerja dan beban kerja 18,837; nilai F_{tabel} 3,18; nilai F_{hitung} (18,837) > F_{tabel} (3,18) dan nilai sig_{hitung} (0,000) < sig_{tabel} (0,05). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi signifikan oleh beban kerja dan kepuasan kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan pengujian kemampuan model dalam menjelaskan variabel dalam persentase dari nol hingga satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 lebih tinggi (mendekati nilai satu), berarti pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat, sehingga model linier yang kuat menjelaskan kemampuan variabel bebas untuk menggambarkan variabel terikat dan sebaliknya. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R^2	R^2 Penyesuaian	Estimasi Standar Kesalahan
1	.914 ^a	.836	.829	1.42242

a. Prediktors: (konstan), Beban kerja, Kepuasan kerja

b. Variable Terikat: Komitmen organisasi

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS (2022)

R_{square} memiliki nilai 0.430 atau 43.00%, artinya variabel beban kerja dan kepuasan kerja menyumbang sebesar 43% dalam menjelaskan komitmen organisasi dan 53% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

4.2 Pembahasan

Sesuai hipotesis penelitian, akan dibahas hasil penelitian berdasarkan analisis statistik atas pengolahan data yang telah dilakukan yaitu:

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Komitmen organisasi BPBD Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{hitung} variabel beban kerja 4,163 dengan nilai t_{tabel} 1,675; hasilnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ ($4,163 > 1,675$) dan ($0,000 < 0,05$). Sehingga, beban kerja sendiri pengaruh signifikansi terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian mendukung Lukia Zuraida, Dwi Novitasari dan Agus Sudarman (2013), dimana hasil menunjuk pada uji secara sendiri beban kerja pengaruh signifikansi positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai PDAM Kota Magelang. Hal ini terbukti berdasarkan hasil olah data dari ketentuan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $2,2535 > 2,010$. Selanjutnya M. Zainal Arifin, Taher Alhabsji dan Hamidah Nayati Utami (2018), dimana hasil menunjuk beban kerja secara sendiri pengaruh signifikansi positif terhadap komitmen organisasional pada pegawai Perum Jasa Tirta I. berarti beban kerja meningkat akan pengaruh signifikansi pada kian kuatnya komitmen organisasional pegawai Perum Jasa Tirta I.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi BPBD Provinsi Sumatera Utara

Nilai t_{hitung} Kepuasan kerja 3,956, nilai t_{tabel} 1,675; ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ ($3,956 > 1,675$) dan ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan kepuasan kerja sendiri punya pengaruh signifikansi terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian Ekowati Cahyaningsih (2021), hasil menunjuk variabel kepuasan kerja parsial pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Selanjutnya Veri Muldani dan Ahmad Faisal (2018), dimana hasil menunjuk secara parsial kepuasan kerja pengaruh signifikansi positif terhadap komitmen organisasi pada Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah.

3. Pengaruh Beban kerja dan Kepuasan kerja serentak terhadap Komitmen organisasi BPBD Provinsi Sumatera Utara

Nilai F_{hitung} beban kerja dan kepuasan kerja 18,837 dan nilai F_{tabel} 1,675; ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,837 > 1,675$). Kesimpulannya komitmen organisasi dipengaruhi signifikan oleh beban kerja dan kepuasan kerja

Hasil penelitian Ekowati Cahyaningsih (2021) menunjuk bahwa beban kerja, kepuasan kerja dan kompensasi serentak pengaruh signifikansi terhadap Komitmen Organisasi di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Cabang Kebumen, dengan nilai F_{hitung} $887,116 > F_{tabel}$ 2,816; sig $0,000 >$ dari 0,05. Selanjutnya mendukung Lukia Zuraida, Dwi Novitasari dan Agus Sudarman (2013) hasil menunjuk bahwa Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja sekaligus pengaruh signifikansi terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai PDAM Kota Magelang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan serta merupakan variabel dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} 4,163 >$ dari nilai $t_{table} 1,675$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,958 >$ dari nilai t_{table} sebesar $1,675$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai $F_{hitung} 18,837$ yang lebih besar dari F_{table} sebesar $3,18$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$.
4. R_{square} memiliki nilai 0.430 atau sebesar 43.00% , artinya variabel beban kerja dan kepuasan kerja memberi sumbangsih besar guna menjelaskan Komitmen organisasi sebesar 43.00% dan sisa 57.00% merupakan faktor diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Beberapa saran yang penulis dapat berikan kepada BPBD Provinsi Sumatera Utara berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Bagi pihak BPBD Provinsi Sumatera Utara, beban kerja pegawai masih tinggi, agar terus diperhatikan dengan menerapkan beban kerja yang tepat dan pengawasan serius sehingga pegawai memiliki pencapaian target kinerja yang baik serta pegawai lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja untuk menghasilkan komitmen organisasi,
2. Bagi pihak BPBD Provinsi Sumatera Utara, kepuasan kerja pegawai sudah baik, namun perlu peningkatan dengan cara mengelola beban kerja pegawai secara tepat dan penempatan pegawai sesuai kemampuan.
3. Bagi peneliti lanjutan, agar menambah variabel penelitian guna memperoleh bagaimana pengaruhnya terhadap komitmen organisasi diluar variabel saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, Anggita dan Heru Suprihhadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol. 3, No. 7.

- Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan Suartana I Wayan. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Beban Kerja, *Turnover Intention*, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 1, Juli 2021.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci Mar'ih. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kreitner dan Kinichi. 2014. *Organization Behavior*. Boston: Irwin. McGraw-Hill.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead dan Griffin. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. 2014. Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. Perilaku Organisasi. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Shaleh, Mahadin. 2018. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Makassar: Aksara Timur.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2015. Perilaku dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.