

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT KARYA BETON SUDHIRA YOGYAKARTA

### *RELATIONSHIP OF WORKLOAD WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PT KARYA BETON SUDHIRA YOGYAKARTA'S EMPLOYEES*

Oleh: Ivo Guntay Danaramurti, Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta,  
ivo.guntay2015@student.uny.ac.id

#### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan penelitian *ex-post facto*. Subjek yang terlibat berjumlah 40 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala beban kerja dan skala komitmen organisasi. Hasil seleksi item menunjukkan bahwa angka korelasi item total berkisar antara 0,206-0,763. Hasil uji reliabilitas beban kerja adalah sebesar 0,852, komitmen afektif adalah sebesar 0,725, komitmen berkesinambungan sebesar 0,715, dan komitmen normatif sebesar 0,704. Berdasarkan hasil korelasi *product moment Pearson*, ditemukan bahwa: (1) Beban kerja tidak terbukti memiliki hubungan negatif dengan komitmen afektif, dengan nilai  $r=0,194$ , (2) Beban kerja tidak terbukti memiliki hubungan negatif dengan komitmen berkesinambungan dengan nilai  $r=0,123$ , (3) Terakhir beban kerja tidak terbukti memiliki hubungan negatif dengan komitmen normatif dengan nilai  $r=0$ . Kata kunci: komitmen organisasi, beban kerja.

#### **Abstract**

*The aim of this research was to know the relationship of workload with organizational commitment of PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta's employees. This research used quantitative approach and included ex-post facto research. Subjects in this research were employees of PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta which amounted 40 employees. Instruments used in this study were workload scale and organizational commitment scale. The result of selection item test showed that the total item correlation values were about 0,206-0,763. The result for workload's reliability test is 0,852, 0,725 for affective commitment, 0,715 for continuance commitment, and 0,704 for normative commitment. Based on Pearson correlation test, it was found that: (1) workload hadn't negative relation on affective commitment with  $r=0,194$ , (2) workload hadn't negative relation on continuance commitment with  $r=0,123$ , (3) and the last workload hadn't negative relation on normative commitment with  $r=0,178$ .*

*Key words: organizational commitment, workload.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dan penting untuk dimiliki oleh perusahaan atau organisasi (Simamora, 2004: 4). Sumber daya manusia berperan memberikan kontribusi seperti ide, kreativitas, kinerja, usaha, hingga kesetiaan demi

tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Keunikan karakteristik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, seperti perbedaan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, kualifikasi, latar belakang kehidupan, dan lainnya akan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap pekerjaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan kaitannya dengan karyawan merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, dan karena peranan itulah hendaknya mendapatkan perhatian yang serius oleh perusahaan. Salah satu upaya adalah dengan memastikan adanya semangat kerja, kepuasan karyawan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan satu hal penting agar perusahaan dapat mempertahankan karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya berfokus pada pemilihan dan pemerolehan karyawan yang berkompeten saja, tetapi juga perlu memperhatikan cara-cara untuk dapat mempertahankan karyawan tersebut di perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1991: 62) adalah suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban. Allen dan Mayer (1997: 11) mengungkapkan bahwa terdapat 3 komponen komitmen organisasi yakni, komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berupaya mengeluarkan

seluruh usaha dan keahlian yang dimiliki demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, sehingga mampu mempercepat pertumbuhan dan pengembangan perusahaan tersebut. Selain itu, perilaku-perilaku buruk karyawan yang dapat merugikan perusahaan seperti datang terlambat, membolos, atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan juga akan berkurang.

Terdapat berbagai faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi karyawan, salah satunya adalah beban kerja (Amanda, 2018; Arydewi, 2013; Fahmi, 2018; Koch, Morris dan Sherman, Rotondi, Steers dan Spencer dalam Richard T. Mowday, Lyman W. Porter, & Richard M. Steers. 1982: 30). Reid dan Nygren (dalam Hancock dan Meshkati, 1988: 185) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas-tugas mental pada individu yang mampu diskalakan kuantitatif secara subyektif, dengan metode pengukuran beban kerja yang dinamakan *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT).

Hasil Survei yang dilakukan *Accountemps, a Robert Half Company* yang berjudul *the pressure is on at work*. Mendapati temuan stressor terbesar dalam karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja 22%, beban kerja 33%, harapan yang tidak realistis dari manajer 22%, konflik sesama rekan kerja 15%, dan lainnya 8%. Beban kerja memberikan sumbangan yang lebih besar dibandingkan

dengan stressor lainnya. Kemudian, hasil laporan dari OECD mengenai 15 negara dengan jam kerja 60 jam dalam seminggu menemukan hasil bahwa seperempat karyawan di Turki bekerja 60 jam atau lebih dalam satu minggu untuk pekerjaan pokok mereka (menempati urutan pertama). Korea Selatan menempati urutan kedua sebanyak 22,6%. Indonesia menempati urutan ketiga dari lima belas negara di dunia dengan jam kerja 60 jam dalam seminggu.

Penelitian ini memfokuskan hubungan beban kerja dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Berdasarkan penelitian sebelumnya beban kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif, tetapi di sisi lain juga memiliki hubungan negatif. Maka dari itu, penelitian ini menarik dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif atau negatif. Tujuan dalam penelitian ini lebih pada adanya hubungan negatif beban kerja dengan komitmen organisasi.

Selain itu penelitian ini penting untuk dilakukan agar perusahaan lebih memahami dan mempertimbangkan seberapa besar beban pekerjaan yang dibebankan karyawannya, juga bertujuan untuk mengklarifikasi atau mengkaji ulang bagaimana hubungan antara beban kerja

dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal pokok dan wajib dimiliki oleh setiap karyawan di suatu perusahaan. Adanya rasa komitmen mampu menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui adanya hubungan negatif beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah memperkaya kajian konsep beban kerja dan komitmen organisasi karyawan, baik untuk perusahaan, karyawan, peneliti selanjutnya, maupun para pembaca.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta jenis penelitian ini adalah *ex-post facto*.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2019. Proses penyusunan proposal beserta instrumen pada bulan Januari hingga Mei 2019. Selanjutnya proses

pengambilan data dilaksanakan mulai bulan Juni hingga Juli 2019. Penelitian ini selesai ditulis pada tanggal Agustus 2019.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta yang berjumlah 40 karyawan. Subjek penelitian ini melibatkan satu populasi atau seluruh karyawan tetap PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta (40 karyawan).

### **Prosedur**

Penelitian ini terdiri dari beberapa tahap. Tahap pertama adalah penyebaran instrumen (skala beban kerja dan skala komitmen organisasi) kepada 40 karyawan PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. Tahap selanjutnya adalah seleksi item dan reliabilitas. Seleksi item dilakukan menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat angka korelasi item total. Kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item total biasanya menggunakan batasan  $\geq 0,30$ . Namun, pada penelitian ini kriteria batasan angka korelasi item total diturunkann menjadi  $\geq 0,20$ . Apabila jumlah item yang lolos ternyata tidak sesuai dengan jumlah yang diinginkan maka nilai koefisien korelasi item total dapat diturunkan menjadi  $\geq 0.20$  sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2010:139)

### **Data, Instrumen, dan Pengumpulan Data**

Data diperoleh langsung dari subjek penelitian. Data tersebut diperoleh melalui 2 instrumen penelitian yang disebar peneliti kepada 40 karyawan PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. Adapun instrumen yang digunakan yakni skala beban kerja dan skala komitmen organisasi. Skala beban kerja terdiri atas 30 item, sedangkan skala komitmen organisasi terdiri atas 31 item. Masing-masing subjek mengisi item tersebut (dalam kurun waktu kurang lebih 1 hingga 2 minggu), kemudian skala tersebut dikembalikan ke peneliti.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis. Analisis deskriptif meliputi analisis deskriptif karakteristik subjek dan analisis deskriptif kategori variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan korelasi *product moment Pearson*

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis karakteristik subjek, ditemukan data sebagai berikut (dapat dilihat pada Tabel 1 hingga Tabel 4):

Tabel 1. Data Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	10	25 %
30-40	13	32,5 %
40-50	14	35 %
>50	3	7,5 %
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Tabel 2. Data Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	38	95%
Perempuan	2	5%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100 %</b>

Tabel 3. Data Status Pernikahan

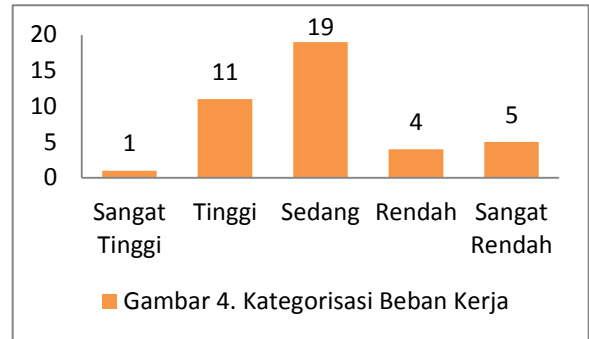
Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Menikah	27	84,4 %
Belum Menikah	5	15,6 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100 %</b>

Tabel 4. Data Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	1	2,5 %
1-5 tahun	12	30 %
5-10 tahun	14	35 %
10-15 tahun	5	12,5 %
15-20 tahun	3	7,5 %
>20 tahun	5	12,5 %

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kategori variabel diperoleh data sebagai berikut (gambar grafik dapat dilihat pada Gambar 1 hingga Gambar 4):

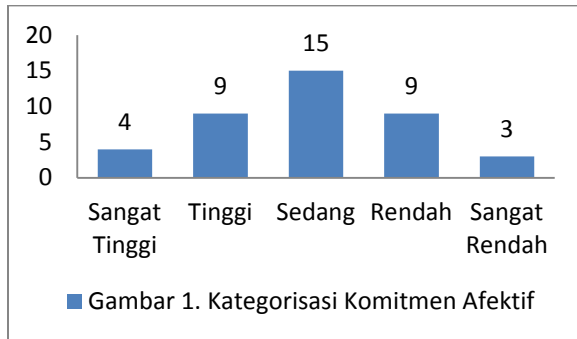
1. Beban kerja memiliki nilai rerata 65,15 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 8,97 sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



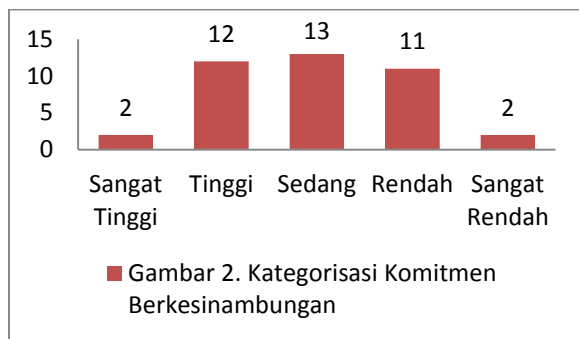
Sebagian besar subjek memiliki tingkat beban kerja pada kategori sedang yakni sebanyak 19 subjek kategori sedang atau sekitar 47,5 %. Pada kategori beban kerja tinggi mayoritas didominasi karyawan dari divisi produksi dengan frekuensi sebanyak lima orang, diikuti administratif 3 orang, *driver* 2 orang, dan mekanik 1 orang. Kemudian pada tingkatan kategori beban kerja sedang didominasi karyawan dari divisi *driver* dengan frekuensi sebanyak 9 orang, terakhir pada kategori beban kerja rendah dan sangat rendah mayoritas didominasi karyawan dari divisi *driver* dan operator.

2. Komitmen afektif memiliki rerata 29,83 dan standar deviasi yang diperoleh adalah

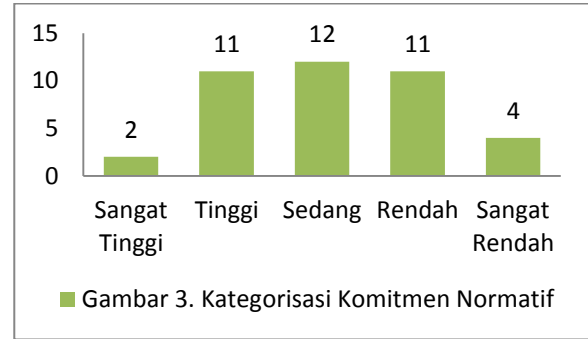
3,97, sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



3. Komitmen berkesinambungan memiliki nilai rerata 20,38 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 4,02, sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



4. Komitmen normatif memiliki nilai rerata 24,35 dan standar deviasi yang diperoleh adalah 4,69, sehingga kategorisasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Penelitian yang dilakukan di PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta melibatkan seluruh populasi karyawan yang ada sejumlah 40 subjek dengan mayoritas subjek berjenis kelamin laki-laki 95%. Selain itu, pada penelitian ini juga ditemukan data bahwa rata-rata subjek berusia 30-40 tahun dan 40-50 tahun masing-masing sebanyak 32,5% dan 35%. Mayoritas subjek memiliki status pernikahan "sudah menikah" sekitar 84,4%. Rata-rata subjek telah bergabung dalam perusahaan selama 1-5 tahun dan 5-10 tahun masing-masing sebanyak 30% dan 35%.

Hasil analisis deskriptif beban kerja menunjukkan pada kategori sedang cenderung tinggi, yakni sekitar 47,5% kategori sedang dan 27,5% kategori tinggi. Hal ini didukung hasil eksplorasi beban kerja Kusmaryani (2019) yang mengutarakan bahwa beban kerja merupakan suatu tanggung jawab, namun ada juga yang menganggap sebagai suatu tantangan yang menimbulkan rasa lega bila terselesaikan. Beberapa karyawan juga mengutarakan beban kerja yang dirasakan di perusahaan ini berkaitan dengan waktu kerja dan tanggung jawab

pekerjaan. Karyawan tidak bereaksi dengan cara yang sama pada semua tingkatan beban kerja, pada poin tertentu akan ada karyawan yang akan (masih) menganggapnya sebagai tantangan dan bagi karyawan lain mungkin sudah sudah menganggapnya sebagai beban kerja lebih Landsbergis (dalam van Schagen, 2014: 5). Beban kerja sering diukur sebagai bagian dari tekanan pekerjaan atau tuntutan pekerjaan, serta dikaitkan juga dengan biaya psikologis tertentu (misal kelelahan) dan tekanan waktu (Crawford, E.R., LePine, J.A., & Rich, B.L., 2010: 835). Individu dengan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan *burn-out*, kepuasan kerja yang lebih rendah dan komitmen organisasi yang lebih rendah De Witte dan De Cuyper dan Ilies et al. (dalam van Schagen, 2014: 5). Faktor usia dianggap dapat memengaruhi tingkat beban kerja individu, semakin bertambahnya usia, maka semakin bertambah beban kerja yang diterima oleh seseorang (Aittomaki, Lahelma, Roos, et al., 2017).

Hasil analisis deksriptif komitmen afektif menunjukkan pada kategori sedang, yakni sekitar 37,5%, demikian juga dengan komitmen berkesinambungan yang menunjukkan pada kategori sedang, yakni sekitar 32,5%. Faktor lamanya bekerja dalam perusahaan dapat memberikan gambaran kondisi komitmen afektif dan berkesinambungan. Hal ini terkait

dengan pendapat Murray, Gregoire, dan Downey (1990) lama bekerja di perusahaan diketahui memiliki hubungan dengan komitmen afektif dan komitmen berkesinambungan (Murray, Gregoire, dan Downey 1990). Mathieu dan Zajac, (1990: 179) menegaskan bahwa semakin lama masa kerja seorang karyawan, maka semakin banyak pula kontribusi dan investasi yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Data penelitian juga menunjukkan lama bekerja mayoritas karyawan berada pada kategori sedang cenderung rendah, yaitu antara 35% sedang dan 30% rendah. Data tersebut banyak memberikan sumbangan adanya komitmen organisasi karyawan.

Selain itu berdasarkan hasil eksplorasi Kusmaryani (2019) tentang komitmen organisasi ditemukan beberapa karyawan mengutarakan keinginannya untuk tetap bertahan di PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta karena alasan telah lama bekerja di perusahaan, sulitnya mencari pekerjaan, belum memiliki pilihan pekerjaan lain. Disamping pernyataan tersebut beberapa karyawan mengutarakan keinginannya untuk keluar dari perusahaan karena alasan usia sudah tua, kejenuhan dalam bekerja, waktu kerja, dan besaran penghasilan yang diterima kurang sesuai dengan resiko pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif komitmen normatif menunjukkan pada kategori sedang, yakni

sekitar 30%. Secara teoritis komitmen normatif terbangun atas rasa tanggung jawab terhadap perusahaan atau organisasi. Karyawan akan merasa takut bilamana ia mengecewakan atasan dan takut timbulnya pikiran-pikiran buruk pada karyawan lain mengenai keputusannya jika meninggalkan perusahaan (Greenberg, 2011: 232).

Terkait dengan hal tersebut, maka komitmen normatif yang berada pada kategori sedang pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki keterikatan dan bertanggung jawab secara moral terhadap perusahaan meskipun belum mencapai taraf yang tinggi. Namun hal itu cukup mengikat karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan.

Uji korelasi *Product Moment Pearson* digunakan untuk menguji hubungan beban kerja dengan komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif menggunakan bantuan program SPSS 23. Uji korelasi *Product Moment Pearson* yang pertama untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan komitmen afektif. Ditemukan hasil bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat lemah dengan komitmen afektif. Alasan beban kerja memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat lemah dengan komitmen afektif karena sama-sama dipengaruhi oleh faktor internal atau faktor dari individu. Faktor internal yang dapat

memengaruhi komitmen afektif adalah karakteristik individu (Kaswan, 2012: 293). Karakteristik individu berkaitan dengan sikap, minat, kebutuhan, maupun kemampuan yang dimiliki individu (Ananda dan Sunuharyo, 2018: 16). Sedangkan faktor internal yang memengaruhi beban kerja berkaitan dengan faktor somatik, seperti jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, dll (Manuaba, 2000: 2). Walaupun memiliki kesamaan akan tetapi berbeda wujudnya. Beban kerja lebih berkaitan dengan faktor internal yang dapat diamati secara langsung, misal kondisi fisik dan perilaku yang dimunculkan, sedangkan komitmen afektif menggambarkan karakteristik atau kepribadian karyawan tersebut.

Uji korelasi *Product Moment Pearson* yang kedua untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan komitmen berkesinambungan. Ditemukan hasil bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat lemah dengan komitmen berkesinambungan. Alasan beban kerja memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat lemah dengan komitmen berkesinambungan karena komitmen berkesinambungan merupakan bentuk komitmen yang mempertimbangkan untung rugi atau kebutuhan ekonomi karyawan (Allen dan Meyer, 1997: 11). Karyawan yang memiliki komitmen berkesinambungan cenderung



memilih bertahan di perusahaan karena adanya keuntungan (seperti penghargaan), tanpa mengidentifikasi atau mengenali dengan baik nilai-nilai dan tujuan organisasi (Andrew, 2017: 3).

Komitmen berkesinambungan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar individu atau karyawan, seperti besaran tunjangan, fasilitas, dan jabatan (Kaswan, 2012: 294). Oleh karena itu beban kerja kurang mampu memberikan hubungan yang efektif dengan komitmen berkesinambungan, walaupun beban kerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan organisasi kerja (faktor dari luar individu), seperti model pekerjaan, shift kerja, kondisi tempat kerja, dll Manuaba (2000: 2), akan tetapi beban kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal, seperti jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, faktor psikis dll (Manuaba, 2000: 2).

Uji korelasi *Product Moment Pearson* yang ketiga untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan komitmen normatif. Ditemukan hasil bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat lemah dengan komitmen normatif. Alasan beban kerja memiliki hubungan positif dengan kriteria sangat lemah dengan komitmen normatif karena komitmen normatif merupakan bentuk komitmen karyawan atas dasar perasaan wajib

atau tanggung jawab moral (Allen dan Meyer, 1997: 11). Menurut Kaswan, (2012: 294) komitmen normatif berhubungan oleh aspek moral dan budaya yang merupakan faktor eksternal seperti respek sosial, keagamaan, dan adanya keinginan balas jasa terhadap perusahaan. Karyawan takut bilamana mengecewakan atasan dan takut timbulnya pikiran buruk pada rekan kerja yang lain. Sedangkan beban kerja lebih fokus pada karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan pertimbangan waktu, usaha yang dibutuhkan, dan beban psikologis yang dialami (Hancock dan Meshkati 1988: 185-189). Serta beban kerja lebih menekankan pada faktor internal, seperti faktor somatik dan faktor psikis.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh beberapa kesimpulan. Kesimpulan-kesimpulan tersebut yakni Beban kerja tidak terbukti memiliki hubungan negatif dengan komitmen afektif karyawan PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan positif dengan kriteria sangat lemah sebesar 0,194.

Beban kerja tidak terbukti memiliki hubungan negatif dengan komitmen

berkesinambungan karyawan PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan positif dengan kriteria sangat lemah sebesar 0,123.

Beban kerja tidak terbukti memiliki hubungan negatif dengan komitmen normatif karyawan PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan positif dengan kriteria sangat lemah sebesar 0,178.

### **Saran**

#### **Bagi Perusahaan**

Pada penelitian ini ditemukan fakta bahwa tidak terbukti adanya hubungan negatif antara beban kerja dengan komitmen organisasi (afektif, berkesinambungan, dan normatif). Walaupun demikian, perusahaan diharapkan ke depannya tetap untuk memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Perusahaan dapat melakukannya seperti dengan cara mencari informasi mengenai tinggi atau rendahnya tingkat beban kerja karyawan melalui proses asesmen seperti tes psikologis, serta pengukuran beban kerja baik berupa fisik maupun mental dan lain sebagainya.

#### **Bagi Karyawan**

Pada penelitian ini ditemukan fakta bahwa tingkat beban kerja berada pada kategori sedang cenderung tinggi dan komitmen organisasi (afektif, berkesinambungan, dan

normatif) yang dimiliki karyawan juga masih berada di dalam kategori sedang. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memperhatikan kemampuan individu masing-masing dalam hal mental maupun fisik pada saat melakukan pekerjaan dan meningkatkan komitmen organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai kesuksesan bersama dengan perusahaan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi antara lain adalah meningkatkan rasa kesadaran diri untuk melakukan balas jasa terhadap perusahaan, pekerjaan merupakan sebuah tanggung jawab, meningkatkan rasa respek sosial, budaya, maupun agama.

#### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dinilai lebih memiliki hubungan dan memberikan kontribusi besar terhadap beban kerja, misalnya: stress kerja, kepuasan karyawan, *work engagement* dan lain-lain. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sampel penelitian yang lebih banyak jumlahnya, agar penelitian yang dilakukan dapat memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang lebih baik. Terakhir melakukan penelitian dengan variabel yang sama tetapi di lokasi yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Accountemps. (2017). The Pressure is on at Work, 6 in 10 Employees Report Increased Work Stress. A Robert Half Company (<https://roberthalf.com/accountemps>) diakses pada tanggal 13 Agustus 2019 pukul 22.01 WIB.
- Aittomaki, A., Lahelma, E., Roos, E., et al. (2005). Gender Differences in the Association of Age with Physical Workload and Functioning. *Occup Environ Med*, 62(2), 95-100.
- Amanda, Nadya. (2018). *Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Part Time dan Kontrak Pizza Hut di Kota Malang*. Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi UM.
- Ananda, S.S & Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 1-13.
- Anonim. (2005). Membedah Pandangan Karyawan Indonesia. Portal HR. (<https://portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/>) diakses pada tanggal 29 Oktober 2018 pukul 22.25 WIB.
- Arydewi. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino*. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Crawford, E.R., LePine, J.A., Rich, B.L. (2010). 'Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: a Theoretical Extension and Meta-Analytical Test, *Journal of Applied Psychology*, 9 (5), 834-848.
- Eggemeier, F.T., Wilson, G.F., et al. (1991). *Workload assessment in multi-task environments. Multiple task performance*. D.L. Damos. London, GB, Taylor & Francis, Ltd.: 207-216.
- Fahmi. (2018). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi*. Skripsi, tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization (10<sup>th</sup> ed)*. United States: Pearson.
- Hancock Peter, A. & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Elsevier Science Publisher BV.Amsterdam.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kusmaryani, Rosita E. (2019). Model Occupational Commitment Berbasis Pemaknaan Mental Workload. *Laporan Penelitian*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam: Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya.
- Miller, Sarah. (2001). *Workload Measures*. Iowa City: National Advanced Driving Simulator.

- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research, and Application*. United States of America: Sage Publication.
- Movanita, Ambaranie N. A. (2018). 1 dari 4 Pegawai “resign” Punya Keahlian yang Dibutuhkan Perusahaan. Kompas. (<https://amp.kompas.com/ekonomi/read/2018/12/07/101938426/1-dari-4-pegawai-resign-punya-keahlian-yang-dibutuhkan-perusahaan>) diakses pada tanggal 9 Februari 2019 pukul 21.23 WIB.
- P. Murray, Mary B. Gregoire, & Ronald G. Downey. (1990). Organizational Commitment of Management Employees in Restaurant Operations. *Journal of Hospitality and Tourism Research*.
- Richard T. Mowday, Lyman W. Porter, & Richard M. Steers. (1982). *Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press, INC.
- Satwari, Titis., Al Musadieq, Mochammad., & Afrianty, Tri Wulida. (2016). Pengaruh komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40, 177-186.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi III)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Van Schagen, N. (2014). *The Effect of Workload and Job Insecurity on Affective Organizational Commitment: The Moderating Role of Supervisory Support*. Tesis master, diterbitkan, Universiteit van Amsterdam.