PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. THOYYIBATUL RIZKI PEKANBARU

Diki Hardiansyah[1)], Marzolina[2)], Rendra Wasnury[2)]
1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau
2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau
Email : dikihardiansyah99@gmail.com

Effect of Workload and Organizational Commitment Against Employee Job Satisfaction PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of workload and organizational commitment on employee job satisfaction. The population in this study were all employees totaling 40 people. The sample used in this study is a saturated sample. Data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results of data analysis show that workload has a significant negative effect on employee job satisfaction, organizational commitment has no effect on employee job satisfaction. Employee job satisfaction can be increased by paying attention to workload and organizational commitment. The organization is expected to improve the level of workload and increase the organizational commitment that has been implemented within the organization.

Keywords: Workload, Organizational Commitment, Employee Satisfaction.

PENDAHULUAN

Keberhasilan atau tercapainya tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja karyawan pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap karyawan berperan penting untuk usaha mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap karyawan untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

Ketika produktivitas karyawan dituntut senantiasa ditingkatkan maka hendaknya dipenuhi apa yang diharapkan karyawan dan akan membuat mereka semakin puas. Jewell, Siegal dalam

Baraba (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Van Dye et al dalam Baraba (2013) berpendapat rekan kerja berperan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Indikator yang digunakan meliputi: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (Baraba, 2013).

Beban kerja akan semakin bartambah karena berkurangnya karyawan pada perusahaan akibat PHK yang mengakibatkan banyak pekerjaan menjadi menumpuk sehingga pekerjaan itu harus diselesaikan oleh karyawan yang masih tersisa di perusahan dengan target waktu yang telah ditentukan. Hal ini yang menyebabkan karyawan merasa terbebani sehingga menimbulkan rasa ingin keluar karyawan dari perusahaan. Rumah sebagai tempat istirahat, dimana terdapat berbagai keterbatasan yaitu tidak memiliki fasilitas yang cukup ataupun suasana bekerja yang sama dengan kantor, gangguan orang rumah, jaringan internet yang kurang stabil, komunikasi antar karyawan jadi kuang maksimal, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi semakin berat dan karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya pada akhirnya menimbulkan rasa ingin keluar dari perusahaan.

Lebih lanjut, Sianipar dan Haryani (2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berkaitan sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya. Di samping itu, komitmen organisasi berasal dari kepercayaan individu pada nilai-nilai organisasi dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku. Namun, pada kenyataannya masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga menyebabkan rendahnya komitmen organisasional pada suatu perusahaan.

PT. Thoyyibatul Rizki merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan di Kota Pekanbaru yang terus berupaya meningkatkan komitmen organisasional pada setiap karyawannnya. Akan tetapi, para karyawan memiliki komitmen organisasional yang masih tergolong tendah. Hal ini dapat dilihat dari seringnya para karyawan melanggar aturan perusahaan, terutama masalah keterlambatan karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2011), kepuasan kerja dapat menimbulkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pada diri

karyawan. Hasil penelitian dahulu juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi, salah satunya adalah penelitian Ilahi *et. al* (2017) yang menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

Namun pada kenyataannya, tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Thoyyibatul Rizki belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1 Data Kayawan PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru yang Mengundurkan Diri Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Mengundurkan Diri)
2017	3 orang
2018	5 orang
2019	4 orang
2020	7 orang
2021	5 orang

Sumber: *PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru, 2021.*

Fenomena ini menjadi indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru cukup rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2012), karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi. Hal senada juga disampaikan oleh Mahdi *et. al* (2012), rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari keluarnya karyawan. Meskipun tidak semua karyawan yang mengundurkan diri adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah, namun ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan akan semakin tinggi.

Selanjutnya, penulis melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru. Berdasarkan wawancara tersebut, diketahui bahwa rendahnya komitmen organisasional dan kepuasan kerja disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan, karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan aktivitas fisik dan mental karyawan. Beban kerja terkait perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Widyanti *et. al* (2010), jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan memunculkan perasaan bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Lebih lanjut, Tarwaka (2015) menjelaskan bahwa setiap beban kerja yang diterima pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun mental agar tidak terjadi kelelahan.

Selain melakukan wawancara dengan karyawan PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru, penulis juga melakukan pra survei awal terhadap 20 orang karyawan untuk mengetahui permasalahan beban kerja ini.

Berdasarkan hasil pra survei dapat ketahui bahwa beban kerja yang karyawan PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru cukup tinggi. Hal ini tercermin dari beberapa item pernyataan yang mendapatkan penilaian negatif dari karyawan, seperti karyawan tidak dapat bekerja dengan baik jika sedang tertekan dan

waktu istirahat yang diberikan perusahaan belum cukup baik.

Berdasarkan permasalahan dan fenomenan di atas merupakan permasalahan yang timbul berkaitan denganbeban kerja yang ditanggung dalam suatu pekerjaan dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta dampaknya terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang diharapkan oleh organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis menentukan batasan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan?
2. Apakah Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan?
3. Apakah Beban kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh secara serempak terhadap Kepuasan Karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masingmasing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban Kerja Fisik

Menurut Rodahl (1989) bahwa penilaian beban fisik dapat dilakukan dengan dua metode secara objektif, yaitu penelitian secara langsung dan metode tidak langsung. Metode pengukuran langsung yaitu dengan mengukur oksigen yang dikeluarkan (energyexpenditure) melalui asupan energi selama bekerja. Semakin berat kerja semakin banyak energi yang dikeluarkan. Meskipun metode dengan menggunakan asupan oksigen lebih akurat, namun hanya mengukur secara singkat dan peralatan yang diperlukan sangat mahal. Semakin berat kerja semakin banyak energi yang dikeluarkan. Meskipun metode dengan menggunakan asupan oksigen lebih akurat, namun hanya mengukur secara singkat dan peralatan yang diperlukan sangat mahal. Kesehtan kerja harus diterapkan ditempat kerja pada jabatan apapun yang dilakukan dengan sebaik-baiknya (Robinson et al., 2005).

Beban Kerja Mental

Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur rmelalui perubahan fungsi fatal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena lebih melibatkan kerja otak daripada kerja otot (S. Tarwaka & Sudiajeng, 2004). Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi, dan prosessmental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang lampau (Grandjean & Kroemer, 1997).

Komitmen Organisasional

Porter dan Mowdat dkk (dalam Sugiarti, 2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan tehadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Kepuasan Kerja

Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Kerangka Penelitian

Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Dhania,2010). Mansoor et al (2011) menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rehman et al (2012) juga menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasaan kerja karyawan.

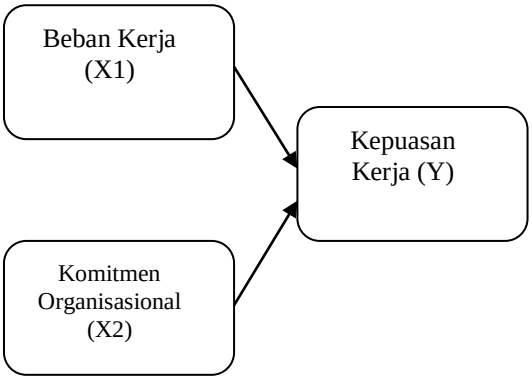
Hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja

Para ahli terdahulu telah menyatakan dalam penelitiannya bahwa apabila seseorang merasa

telah terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya, hal ini sesuai pendapat dari Luthan dan Ganzach (dalam Sinuraya, 2009), yang menyatakan bahwa variabel yang positif terdapat kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terdapat komitmen organisasi.

Model Penelitian

Gambar 1 Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Beban Kerja dan Komitmen Organisasional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru berjumlah 40 karyawan. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 karyawan pengusaha pindang. di PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung.
2. Data skunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari sumber yang telah ada, seperti data penjualan, jurnal, dan buku yang relevan dengan penelitian ini.

Dalam melakukan pengumpulan data, maka penulis menggunakan beberapa metode yaitu kuesioner (*Questionnaire*), dan studi pustaka,

Operasionalisasi variabel digunakan untuk menjabarkan tentang variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu Beban Kerja (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kepuasan Kerja (Y).

Rumusan masalah yang bersifat deskriptif, dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif yaitu menghitung rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (*standard deviation*), sedangkan untuk mengetahui respon atau jawaban dari responden tentang variabel-variabel penelitian secara keseluruhan, maka data dibuat rentang skor (*range*). Hasil distribusi frekuensi digunakan untuk melihat respon setiap profil responden terhadap masing-masing variabel penelitian yang dianalisis. Distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui seberapa besar respon responden terhadap variabel-variabel penelitian secara keseluruhan.

Adapun metode analsisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

Menurut Ghozali (2011), metode analisis jalur (Path Analysis), digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.Analisis jalur juga merupakan analisis regresi yang memiliki variabel antara atau mediating atau intervening. Di dalam penelitian ini variabel intervenignya adalah kepuasan kerja. Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar (*standardized regression*) atau disebut juga beta (ρ) yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat (Sandjojo, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian berdasarkan usia karyawan yaitu pada rentang 21-30 tahun sebanyak 9 karyawan (22.5%), 31-40 tahun sebanyak 24 karyawan (60.0%), 41-50 tahun sebanyak 5 karyawan (12.5%), dan 51-60 tahun sebanyak 2 karyawan (5.0%).

Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa jumlah responden penelitian adalah sebanyak 28 orang (70.0%) adalah karyawan laki-laki, dan 12 orang (30.0%) adalah karyawan perempuan.

Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian menunjukan proporsi responden penelitian yang ditinjau dari latar belakang

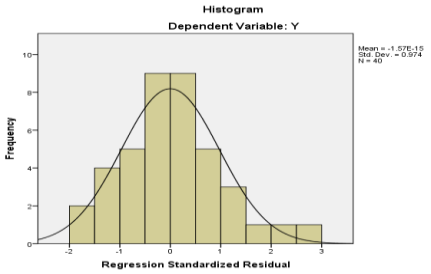
pendidikan (pendidikan terakhir) responden. Berdasarkan table tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat 16 karyawan (40.0%) memiliki latar belakang pendidikan S1, 7 karyawan (17.5%) memiliki latar belakang pendidikan D3, dan 18 karyawan (45.0%) memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat.

Gambaran Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian, diperoleh data tentang masa kerja responden menunjukkan bahwa mayoritas responden yang telah bekerja selama 1 tahun yaitu sebanyak 45%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden didominasi karyawan yang baru di perusahaan PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru.

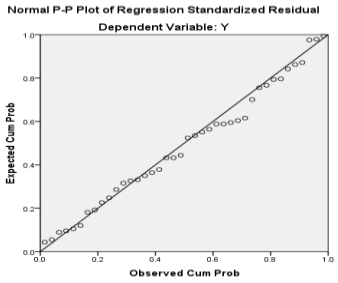
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Gambar 2



Pada gambar 2 di atas, diketahui bahwa bentuk histogram menggambarkan data yan berdistribusi normal atau mendekati normal dikarenakan membentuk seperti lonceng (bell shaped) menghadap ke atas dan tidak terjadi kemiringan, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat terpenuhi. Selain menggunakan grafik histogram, uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan P-Plot Normality, sebagai berikut:

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot Normality



Diketahui gambar 3 di atas, grafik normal Normal Probability Plot memperlihatkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Berarti dari grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan. Selain dengan melihat grafik dan untuk lebih meyakinkan bahwa data terdistribusi normal digunakan juga uji statistik dengan nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24107945
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.053
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 2 merupakan hasil statistik dari uji normalitas

memperlihatkan nilai kolmogorov-smirnov adalah sebesar 0,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti data residual terdistribusi normal.

Sehingga, berdasarkan analisis grafik dan analisis statistik di atas, hasil uji normalitas menunjukkan data residual terdistribusi normal, maka model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Uji Multikolonieritas

Table 3 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.651	4.782		6.201	.000		
	X1	-.297	.144	-.388	-2.061	.046	.677	1.478
	X2	.305	.182	.316	1.680	.101	.677	1.478

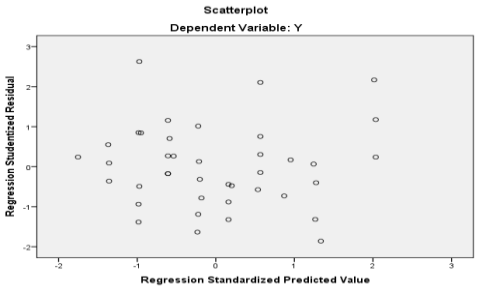
a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data primer diolah dengan SPSS versi 22*

Dari tabel 3 di atas, diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10. Pada hasil coefficients dapat diketahui bahwa asumsi multikolinearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dikarenkan nilai tolerance kedua variabel independen ini lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10. Nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0.667 dengan nilai VIF sebesar 1.478. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Sehingga model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Uji Heteroskedatisitas

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data primer diolah dengan SPSS versi 22*

Dari gambar 4 di atas, diketahui bahwa distribusi data pada grafik scatterplot tidak teratur dan tidak pula membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi di dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, maka data akan diuji kembali dengan menggunakan robust heteroskedastisitas. Robus heroskedastisitas adalah koefisien estimasi sudah kebal terhadap heteroskedastisitas, dimana jika tidak kebal maka koefisien estimasi bisa menunjukkan dugaan yang tidak seharusnya Untuk hasil lengkap dari

glejser heroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 4 Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	ed	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.435	2.945		.827	.414		
X1	-.077	.089	-.172	-.871	.389	.677	1.478
X2	.063	.112	.111	.560	.579	.677	1.478

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan keterngan pada table 4, dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan glejser heteroskedastisitas bahwa hasinya pada X1 memiliki nilai sig. 0,389 >0,005 artinya tidak terjadi heterokedastisitas, X2 memiliki nilai sig. 0,579 >0,005 artinya tidak terjadi heterokedastisitas

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5 Hasil Uji Statistik t (uji Persial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.651	4.782		6.201	.000
	X1	-.297	.144	-.388	-2.061	.046
	X2	.305	.182	.316	1.680	.101

a. Dependent Variable: Y

Melihat output SPSS yang ada pada tabel 5. di atas pada bagian hasil coefficients dapat diketahui pembahasan uji parsial antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru dan menjawab rumusan hipotesis 1 dan hipotesis 2 dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Hasil uji t untuk variabel Beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dari tabel 5 dapat diketahui t hitung -2061 > t tabel 2,0262, maka Ho ditolak. Kemudian hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,04 < 0,05, maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini, semakin banyak beban kerja seorang karyawan, maka semakin tidak puas karyawan pada PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan/ANOVA

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.500	2	12.250	2.314	.113[b]
Residual	195.875	37	5.294		
Total	220.375	39			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengujian secara simultan pengaruh beban kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dilihat pada table 4.16, diperoleh Fhitung > Ftabel (2,314 < 3,24) dan berdasarkan taraf signifikansi 0,05 diperoleh signifikansi < 0,05 (0,006 < 0,05) maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh secara tidak

signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.651	4.782		6.201	.000
	X1	-.297	.144	-.388	-2.061	.046
	X2	.305	.182	.316	1.680	.101

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data primer diolah dengan SPSS*

Model persamaan regresi berganda dari hasil SPSS tersebut yaitu Unstandardized Coefficients adalah sebagai berikut:

Y = 29.651 + -297 X1 + 0.305 X2

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333[a]	.111	.063	2.30085

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 8 di atas, pada bagian hasil model summary dapat disimpulkan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,063 atau 6,3%, hal ini menunjukan bahwa variasi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu beban kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah sebesar 6.3%. Sedangkan selisihnya 93,7% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat diketahui t hitung -2061 > t tabel 2,0262, maka Ho ditolak. Kemudian hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,04 < 0,05, maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini, semakin banyak beban kerja seorang karyawan, maka semakin tidak puas karyawan pada PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru..
2) Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat diketahui bahwa t hitung 1,680 < t tabel 2,0262, maka Ho diterima, yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian hasil yang

diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi dapat diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,101 > 0,05, maka Ho diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini komitmen organisasi tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh Fhitung > Ftabel (2,314 < 3,24) dan berdasarkan taraf signifikansi 0,05 diperoleh signifikansi < 0,05 (0,006 < 0,05) maka H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru.

Implikasi

Berikut implikasi yang terkait dengan penelitian ini:

1) Pada penelitian ini beban kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru, pihak perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek terkait beban kerja seperti memberikan keadilan kepada seluruh karyawan. Karyawan akan merasa lebih puas ketika mereka menerima gaji sesuai dengan beban kerja. Kesesuaian gaji juga akan dapat mengurangi persepsi karyawan akan kemungkinan bahwa pesaing memberikan gaji yang lebih baik. Kemudian dari aspek kesempatan peluang untuk promosi, pihak perusahaan diharapkan pihak memperluas peluang promosi kepada karyawan yang berkinerja baik atau karyawan yang berhak untuk mendapatkan promosi di dalam perusahaan.
2) Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi meskipun menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap karyawan tetapi tetap ditanamkanrasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan. Agar karyawan dapat menumbuhkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan, maka diperlukanya aspekaspek dari Chughtai dan Zafar (2006); dan Oyelere et al. (2015) dikutip Mangifera dan Isa (2017) seperti:
   a) Identifikasi organisasi yaitu tujuan organisasi, dimana komitmen organisasi merupakan dasarnya. Identifikasi organisasi dilihat dari kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilainilai organisasi, dan rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
   b) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguhsungguh pada organisasi. Keterlibatan pada tugas dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
   c) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan penilaian terhadap

komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Saran

1. Bagi perusahaan, dalam manajemen harus dapat mempertahankan dan atau mengupdate sistem penilaian kinerja agar persepsi karyawan terhadap kelayakan atas rating atau evaluasi pada penilaian kerja tetap terjaga sehingga walaupun adanya insignifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja tidak akan berdampak luas bagi organisasi.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sesuai dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmenn karyawan terhadap kepuasan kerja. Untuk penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti objek penelitian lain selain PT. Thoyyibatul Rizki Pekanbaru, dengan mengambil objek penelitian lain maka permasalahan yang dialami tentu berbeda. Ruang lingkup penelitian yang akan datang juga disarankan yang lebih luas dari populasi dalam penelitian ini sehingga sampel yang digunakan dapat lebih banyak agar dapat memberi gambaran yang lebih spesifik. Kemudian diharapkan pula agar peneliti selanjutnya menggunakan model penelitian berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Adhiputra, Made Wahyu. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kualitas Layanan Hotel." Business Management Journal 11.2 (2017).

Apriani, Deta, M. Ridwan Nurazi, and Praningrum Praningrum. "ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI BEBAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN NASIONAL PROVINSI BENGKULU." The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen 15.1: 271-281.

Arifin, M. Zainal, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo)." Jurnal Bisnis dan Manajemen 3.2 (2016).

Bogar, Revaldi, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado." Productivity 2.4 (2021): 342-347.

Buulolo, Akui, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." Jurnal Dimensi 9.2 (2020): 339-351.

Fuhasari, Lilla. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." Skripsi Sarjana Ekonomi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (2016).

Indrayani, Luh Putu Cahya, and I. Gusti Made Suwandana. Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada karyawan. Diss. Udayana University, 2016.

Iswara, I. P. G. D., Putu Gede Denny, and Anak Agung Ayu Sriathi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT." BPD Bali. E-Jurnal Manajemen Unud 5.9 (2016): 5923-5948.

Gayatri, Eva, and Ani Muttaqiyathun. "Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial." Proceeding of The URECOL (2020): 77-85.

Murdiyani, Hetty. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). Diss. UNS (Sebelas Maret University), 2010.

Permana, Aga Dwitya, and AA Ayu Sriathi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru." E-Jurnal Manajemen Unud 6.8 (2017): 4185-4213.

Puspitawati, Ni Made Dwi, and I. Gede Riana. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan." Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan 8.1 (2014): 68-80.

Putra, I. D. P. G. W., Desak Ketut Sintaasih, and Made Surya Putra. "Pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional." E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5 (2016): 3531-3560.

Sakul, Amelia. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat RS. Bhayangkara TK. III Manado." Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen 6.2 (2018): 175-184.

Saldanha, Lino Da Silva, Wy Gd Supartha, and Gede Riana. "Pengaruh keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional polícia nacional de timor-leste (Pntl)." E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 2.1 (2019): 137.

Zuraida, Lukia, Dwi Novitasari, and Agus Sudarman. "Pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai PDAM Kota Magelang." Ekbisi 7.2 (2013).