

Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Tanjung Balai Karimun

Muhammad Taufik Hidayat¹, Khusnul Fikri²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

190304036@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank kantor cabang Tanjung Balai Karimun. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Sampel penelitian yaitu 46 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan teknik sampel jenuh. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu SDM. Maka perlu dilakukan pengelolaan dan pengembangan yang bertujuan menciptakan manusia produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan, 2019). SDM menentukan keefektifan organisasi karena mereka merupakan aspek penting dalam perusahaan. Pengelolaan SDM manusia yang baik akan mendukung kemajuan perusahaan, dan sebaliknya jika tidak dikelola dengan baik akan berakibat buruk bagi perusahaan (Pabalik et al., 2019).

Produktivitas kerja merupakan hal terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan. Semakin produktif kerja karyawan maka semakin meningkat kesejahteraan karyawan dan perusahaan (Rahmah & Novianti, 2022). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Beban kerja menurut Nurhasanah et al (2022) adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya. Beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang harus terselesaikan dan akan menimbulkan kebosanan pada karyawan sehingga menyebabkan kejenuhan (Ariani et al., 2020).

Komitmen organisasi juga memiliki dampak bagi produktivitas. Komitmen organisasi menurut Perkasa et al (2022) merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Komitmen organisasi ini adalah keyakinan pegawai dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan tumbuh serta berkembang bersama organisasi (Wahab, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu mengkonfirmasi adanya hubungan antara beban kerja dengan produktivitas (Ariani et al., 2020; Hsb dan Fitriyanti, 2020). Jika karyawan diberikan beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan maka dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya jika diberikan beban kerja diluar kemampuan maka tentunya akan berdampak negatif pada produktivitas (Manoppo et al., 2021). Kemudian Liwang (2021) dan Perkasa et al (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang atau karyawan dalam melakukan tugasnya ataupun pekerjaan dalam waktu tertentu dengan kualitas sesuai dengan standar perusahaan (Mutiadi et al., 2021). Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan (Madjudi et al., 2022).

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Lulut Widhayani et al (2022) yang menjadi indikator produktivitas kerja adalah:

- 1) Kuantitas Kerja
Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas Kerja
Suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dan ketepatan waktu mengerjakan tugas dengan baik.
- 3) Kecepatan kerja karyawan
Kecepatan kerja karyawan adalah suatu pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang harus terselesaikan dan dapat menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja (Ariani et al., 2020). Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan (Nurhasanah et al., 2022). Sedangkan menurut Manoppo et al (2021) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator Beban Kerja

Menurut Fathoni (2021) adapun yang menjadi indikator-indikator beban kerja yaitu:

- 1) Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya serta pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan (Agitia dan Irmadiani, 2022). Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi (Perkasa et al., 2022). Sedangkan menurut Juliadi et al (2022) komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sholikhah dan Frianto (2022) indikator komitmen organisasi yaitu:

1) Komitmen Afektif

Meliputi kepercayaan yang kuat dengan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2) Komitmen Kontinyu

Meliputi memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3) Komitmen Normatif

Kesediaan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi berdasarkan rasa tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka. Ini mungkin berasal dari budaya dan etos kerja individu yang membuat mereka merasa berkewajiban untuk tetap berada di organisasi.

Pengembangan Hipotesis:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

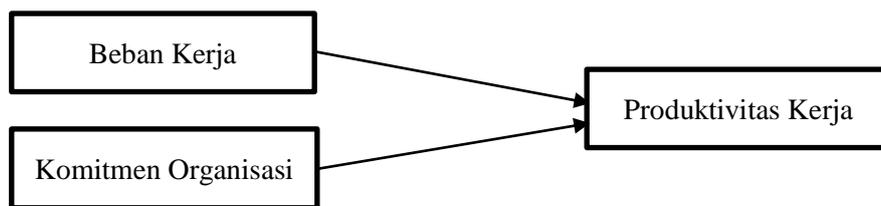
Beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang harus terselesaikan dan dapat menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja (Ariani et al., 2020). Sedangkan menurut Trisnawaty dan Parwoto (2021) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

H1: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan (Agitia & Irmadiani, 2022). Sedangkan menurut (Perkasa et al., 2022) komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Metode Penelitian

Riset ini diterapkan dengan menggunakan metode kuantitatif dalam menganalisis pengaruh antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Darmanah (2019) mendefinisikan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik.

Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI kantor cabang Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 46 orang.

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan sampel terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan. Pada riset ini menggunakan metode *NonProbability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Sugiyono (2017) mendefinisikan metode *NonProbability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah karyawan tetap yang berjumlah 46 orang di Bank BRI kantor cabang Tanjung Balai Karimun.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data:

Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur seberapa valid atau tidak kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Menentukan nilai r tabel berdasarkan rumus $df = N - 2$, dimana ($N =$ jumlah sampel) (Amir *et al.*, 2009). Sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien r hitung \geq r tabel. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r \text{ tabel } df &= n - k \\ &= 46 - 2 \\ &= 44 \end{aligned}$$

Sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0.2907.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 24 pernyataan untuk variabel beban kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji konsistensi suatu data dalam jangka waktu tertentu yaitu untuk mengetahui tingkat pengukuran yang diterapkan dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2016). Pengujian ini dilakukan dengan mengetahui konsistensi koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel. Kriteria instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien cronbach alpha yang diperoleh lebih besar dibanding 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.678	Reliabel
Komitmen Kerja	0.698	Reliabel
produktivitas Kerja	0.833	Reliabel

Dari hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel beban kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi variabel dependen maupun variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila data memiliki nilai signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	4.22903888
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0.049
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat eksistensi hubungan linier yang sempurna diantara variabel independen pada regresi (Ghozali, 2016). Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi hubungan diantara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor*. Variabel yang menyebabkan adanya multikolinieritas dapat dideteksi dari perolehan nilai *tolerance* yang lebih besar dibanding 0,1 (>0,1) dan *Variance Inflation Factor* kurang dari 10, maka dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	14.021	5.447		2.574	0.014			
1	Beban Kerja	0.151	0.142	0.147	1.068	0.292	0.952	1.051
	Komitmen Organisasi	0.502	0.164	0.421	3.058	0.004	0.952	1.051

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai tolerance $0.952 > 0.1$ dan nilai VIF $1.051 < 10$, variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolerance $0.952 > 0.1$ dan nilai VIF $1.051 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam riset ini untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat menggunakan uji *glejser*. Jika tingkat signifikansi memperoleh nilai 5% menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas, akan tetapi jika tingkat signifikansi memperoleh nilai dibawah 5% maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.445	3.090		3.380	0.002	
1	Beban Kerja	-0.112	0.080	-0.206	-1.398	0.169
	Komitmen Organisasi	-0.140	0.093	-0.221	-1.500	0.141

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel 4 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan masukan variabel independen (beban kerja dan komitmen organisasi).

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan uji yang digunakan untuk mendeteksi naik turunnya variabel dependen jika terdapat satu bahkan lebih variabel independen yang dimanipulasi atau naik turunnya sebuah nilai (Pandjaitan dan Ahmad, 2017). Analisis ini ditentukan dengan melihat arah, yaitu arah positif atau negatif. Sehingga apabila hasil analisis memiliki arah positif maka mengalami penurunan dan kenaikan yang bersama – sama, tetapi apabila memiliki nilai negatif maka akan mengalami penurunan dan kenaikan yang berlainan arah. Analisis regresi berganda dapat diterapkan jika jumlah variabel independen minimal sebanyak dua variabel.

Tabel 5 Hasil Uji Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.021	5.447		2.574	0.014
1 Beban Kerja	0.151	0.142	0.147	1.068	0.292
Komitmen Organisasi	0.502	0.164	0.421	3.058	0.004

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 14.021 + 0.151(X_1) + 0.502(X_2) + \varepsilon$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta diketahui bernilai positif sebesar 14.021 jika variabel independen yang terdiri dari beban kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka produktivitas kerja adalah 14.021. Berarti ketika tidak terdapat perubahan pada variabel beban kerja dan komitmen organisasi, mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja 14.021.
2. Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja sebesar 0.151 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel beban kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan meningkatkan produktivitas kerja 0.151 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel beban kerja akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0.151 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.502, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel komitmen organisasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja 0.502 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel komitmen organisasi akan menurunkan produktivitas kerja sebesar 0.502 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

Uji Kelayakan Model:

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2013) mengkonfirmasi bahwa koefisien determinasi diterapkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kemampuan model pada variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol (0) dan satu (1) dengan pernyataan semakin mendekati nilai satu (1) maka kemampuan variabel independen dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen menjadi semakin tinggi.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	0.226	0.190	4.326

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil uji koefisien determinasi (R²), menunjukkan besarnya (R²) (Adjusted R square) adalah 0,190. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R²) mendekati angka 1 yaitu

0,190 atau (10,90%). Sehingga variabel beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 10,90%. Sedangkan (80,10%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis:

Uji parsial (uji t) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis dalam riset ini menerapkan uji parsial (uji statistik t). Menentukan nilai t tabel berdasarkan rumus $df = N - k$, dimana (N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas dan terikat) (Amir *et al.*, 2009). Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.021	5.447		2.574	0.014
1					
Beban Kerja	0.151	0.142	0.147	1.068	0.292
Komitmen Organisasi	0.502	0.164	0.421	3.058	0.004

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 1.068, dan t tabel diketahui sebesar 2.01669. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} = 1.068 < 2.01669$, dan nilai $\text{sig} (\alpha) = 0,292 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 3.058, dan t tabel diketahui sebesar 2.01669. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 3.058 > 2.01669$, dan nilai $\text{sig} (\alpha) = 0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan (Nurhasanah *et al.*, 2022). Sedangkan menurut (Manoppo *et al.*, 2021) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dilihat dari tanggapan responden variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.522, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan Bank BRI kantor cabang Tanjung Balai Karimun dari sudut pandang responden termasuk dalam kategori baik. Setelah

dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung $< t$ tabel = $1.068 < 2.01669$, sedangkan berdasarkan perbandingan nilai sig (α) = $0,292 > 0,05$. Kemudian dilihat dari koefisien regresi beban kerja memperoleh nilai positif sebesar 0.151, artinya setiap kenaikan pada variabel beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.151 satuan. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi beban kerja dapat mendorong perilaku produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini meskipun tidak signifikan, sehingga tidak memberikan perubahan pada produktivitasnya atau karyawan tetap bisa bekerja secara produktif.

Berdasarkan kalimat diatas berarti hipotesis yang diajukan tidak terkonfirmasi bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2022) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mutiadi et al., 2021) mendukung penelitian ini yang mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan, maka tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan usaha karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai target yang ditetapkan. Sebaliknya jika beban kerja yang diberikan terlalu sedikit kemungkinan besar karyawan tidak akan memberikan usaha yang lebih untuk menyelesaikannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan (Agitia dan Irmadiani, 2022). Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung $> t$ tabel = $3.058 > 2.01669$, sedangkan berdasarkan perbandingan nilai sig (α) = $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi komitmen organisasi dapat mendorong perilaku produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini secara signifikan atau sangat besar, sehingga memberikan perubahan pada produktivitasnya.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka terkonfirmasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdullah dan Arjuniadi (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Suryaman dan Nindia (2021) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI kantor cabang Tanjung Balai Karimun. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji yang dilakukan terhadap variabel beban kerja ditemukan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki arah positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI kantor cabang Tanjung Balai Karimun

Sedangkan dari hasil uji yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi ditemukan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan dan memiliki arah positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI kantor cabang Tanjung Balai Karimun.

Daftar Pustaka

- Abdullah. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Abdullah, H., & Arjuniadi, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Produktivitas Karyawan PLN Rayon Beureunung Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*, 3(3), 245–253.
- Agitia, M. W., & Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). *CIDEA Journal*, 1(1), 46–58.
- Amir, A., Junaidi, & Yulmardi. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya*. IPB Press.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Ariska, P. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21–33.
- Durianto, D., Budiman, L. J., & Sugiarto. (2004). *Brand Equity ten, Strategi Memimpin Pasar*. Gramedia Pustaka UtamaB.
- Fathoni, M. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020. *Jurnal Optimal*, 18(1), 74–100.
- Fauzan. (2021). *Dinamika Konsumen Dalam Pemilihan Pembiayaan Rumah Skema Syariah*. Cv. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Undip.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (VII)*. Universitas Diponegoro.
- Hsb, M. S., & Fitriyanti. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. In *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* (Vol. 3, Issue (1) 42-53).
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Juliadi, Sekali, A. I. K., Samosir, H. N. P., Marpaung, M. T., & Jamila. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Ii Medan 1. *Tijarah*, 1(23), 11–21.
- Liwang, B. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Atasan, Pengembangan Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Islam Athirah. *Jssha Adpertisi Journal*, 1(01), 74–87.
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Maisaroh. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 773–781.

- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193–203.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 52–53.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pabalik, D., Suaib, H., Helmi, N., & Purwanti, N. (2019). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 99–109.
- Pebriyanti, A., & Trisninawati, T. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 4614–4624.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Café D'Malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI" Manajemen Dan Akuntansi"*, 5(1), 41–48.
- Rinaldi, & Rahmawati, A. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 35–52.
- Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Produktivitas Pegawai Universitas Islam Darul Ulum Lmongan. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, Vol. 3(No. 1), Hal. 11-25.
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43–55.
- Sholikah, C. I. R., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 10–17.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryaman, S., & Nindia. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya - Merak. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 100–111. <https://doi.org/10.30656/jm.v11i2.3185>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akutansi, Ekonomi, Perbankan*, 1(2), 127–139.