

## PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN CABANG BERAU DI TANJUNG REDEB

DJUPIANSYAH GANIE, DIAH RIYANI, FANISA

[djupistiem@gmail.com](mailto:djupistiem@gmail.com), [diahstiem@gmail.com](mailto:diahstiem@gmail.com), [fanisaf404@gmail.com](mailto:fanisaf404@gmail.com)

Universitas Muhammadiyah Berau

### ABSTRACK

*The purpose of this study was to determine the effect of competence and workload simultaneously on the organizational commitment of BPJS Ketenagakerjaan employees at the Berau Branch. Primary data were collected through questionnaires distributed to 24 respondents using the census method. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, t-tests, and F-tests.*

*This study concludes that: 1) Competence has a positive and significant partial effect on the organizational commitment of BPJS Ketenagakerjaan Berau Branch employees. This is evidenced by the t-count value which is greater than the t-table value ( $17.799 > 2.080$ ) with a significance value less than the probability value ( $0.000 < 0.05$ ); 2) Workload has a positive but not significant partial effect on the organizational commitment of BPJS Ketenagakerjaan Berau Branch employees. This is based on the t-count value which is smaller than the t-table value ( $1.006 < 2.080$ ) with a significance value greater than the probability value ( $0.326 > 0.05$ ); 3) Competence and workload have a positive and significant simultaneous effect on the organizational commitment of BPJS Ketenagakerjaan Berau Branch employees. Proven based on the F test where the F-count value is greater than the F-table ( $159.031 > 3.47$ ) with a significance value smaller than the probability value ( $0.000 < 0.05$ ).*

*Keywords: competence, workload, organizational commitment.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 24 orang responden dengan metode sensus. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ( $17,799 > 2,080$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ); 2) Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Hal tersebut didasarkan pada nilai t-hitung yang lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel ( $1,006 < 2,080$ ) dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,326 > 0,05$ ); 3) Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Dibuktikan berdasarkan uji F dimana nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $159,031 > 3,47$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ).

Kata kunci: kompetensi, beban kerja, komitmen organisasional.

## ABSTRACT

### PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan berkesinambungan maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi dan mengabdikan diri bagi perusahaan, yang dikenal dengan komitmen organisasional.

Dalam lingkup pengembangan sumber daya manusia, manajemen perusahaan dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan terhadap para karyawan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan akan membawa dampak buruk pada komitmen organisasional para karyawan. Salah satu aspek yang penting dalam perusahaan adalah mempertahankan keberadaan karyawan dan mengacu pada komitmen

organisasional yang dimiliki setiap individu karyawan.

Komitmen seorang karyawan pada organisasi atau perusahaan di dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa perusahaan memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak karyawan yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berusaha mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan bagi perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan

merasa memiliki perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seorang karyawan yang relatif kuat terhadap perusahaan yang tercermin dalam disiplin kerja, kinerja yang dicapainya, kepatuhan pada nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan perusahaan serta membuat karyawan memiliki keinginan untuk memelihara keberadaannya dalam perusahaan.

Determinan atau faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional dapat berasal dari internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari perusahaan. Faktor determinan tersebut sangat berpengaruh besar dalam menciptakan komitmen organisasi. Beberapa determinan komitmen organisasional karyawan tersebut antara lain kompetensi dan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Silaban, Handaru, dan Saptono (2021) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kompetensi dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada karyawan yang penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, seorang karyawan harus memiliki tingkat kompetensi tertentu. Selain motivasi yang tinggi dari para karyawan, pencapaian tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh kompetensi kerja dari karyawan. Jika karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka perusahaan tidak akan mengalami kesulitan didalam mencapai tujuannya.

Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu karyawan yang memiliki kompetensi di atas rata-rata, memiliki tingkat pendidikan, tingkat keahlian, pengalaman dan tingkat keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Kompetensi dalam hal kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sangat mendukung melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki karyawan akan memunculkan sikap ketersediaan berkomitmen dalam bekerja lebih giat untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang serta kinerja karyawan dapat meningkat.

Secara empirik, banyak fenomena yang muncul pada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya seperti dipercaya oleh atasan dalam melakukan banyak pekerjaan. Pada awalnya dalam mengerjakan pekerjaan memang menyenangkan, tetapi bila sudah melebihi batas waktu tertentu, kondisi akan berubah monoton, dan perasaan jenuh yang kerap menyerang karyawan. Dapat juga disebabkan akibat beban kerja yang terlalu banyak sehingga penyelesaiannya melebihi waktu kerja yang telah ditentukan (lembur). Pembagian beban kerja karyawan yang tidak sesuai dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang kurang optimal. Pemberian beban kerja yang efektif dapat membuat perusahaan mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal

dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan Arifin, dkk. (2016) dan Fatmawati, dkk. (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasional. Namun terdapat kesimpulan berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Silaban, Handaru, dan Saptono (2021), dimana beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Terdapat *gap research* diantara kedua penelitian tersebut.

Penelitian ini mengambil unit analisis Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Berau. Awal ketertarikan peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini disebabkan karena keunikan BPJS Ketenagakerjaan yang berstatus Badan Hukum Publik dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebagai perusahaan yang memberikan layanan publik di bidang asuransi, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau tidak terlepas dari ketatnya persaingan bisnis dengan perusahaan sejenis yang menawarkan berbagai produk asuransi, jaminan hari tua, dan sebagainya.

Persaingan yang ketat tersebut mengharuskan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau untuk berupaya meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawannya. Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau sebagian besar diukur dari kinerja karyawan di bidang pemasaran sebagai unit inti yang bertugas memperluas cakupan kepesertaan BPJS. Khususnya dalam merekrut tenaga kerja di wilayah Kabupaten Berau untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang terlindungi

kesejahteraannya. Selebihnya adalah kinerja karyawan sebagai tim pendukung dari sektor pelayanan, keuangan, IT, dan SDM.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau berupaya menjadi yang terbaik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawannya yang unggul dan ahli di bidangnya. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam menggerakkan aktivitas perusahaan ini untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu diperlukan karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan agar dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Pada pengamatan awal peneliti melihat adanya penurunan produktivitas divisi pemasaran dan pencapaian peningkatan partisipasi tenaga kerja baru, serta meningkatnya jumlah klaim yang masuk setiap harinya. Karyawan diwajibkan untuk menyelesaikan proses klaim secara lengkap sesuai dengan prosedur yang benar sehingga menyebabkan karyawan melaksanakannya secara sistematis dan mekanis. Banyak kendala dalam proses tersebut yang membuat beban kerja pegawai semakin bertambah.

Beban kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau didasarkan pada kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan target yang ingin dicapai. Tingginya beban kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau ditandai dengan hal-hal berikut, seperti target yang harus dicapai setiap tahunnya sesuai dengan RKAT (Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan). Karyawan bekerja lebih keras setiap hari untuk menemukan keanggotaan baru Pekerja Formal (Penerima Upah) dan Pekerja Informal

(Penerima Bukan Penerima Upah). Selain itu adanya perangkapan jabatan sehingga menyebabkan jumlah jam kerja tidak sesuai dengan beban kerja yang dijalani.

Fenomena lain yang ditemukan adalah kompetensi sumber daya manusia, dan kompetensi ini juga mempengaruhi jabatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sasaran kompetensi yang dinilai mengacu pada model kompetensi dan profil kompetensi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Dalam beberapa aspek, karyawan belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk menunjang kinerjanya.

Kompetensi pegawai sesuai dengan tuntutan jabatannya, baik kompetensi inti, kompetensi kepemimpinan, maupun kompetensi teknis. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Selanjutnya berdasarkan wawancara pendahuluan dengan internal BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau disebutkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan selama ini dinilai masih belum merata dan banyaknya jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta beberapa karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dalam menunjang tugasnya dalam pelayanan operasional.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang disajikan pada latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengkaji hal tersebut lebih mendalam.

### METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

Definisi operasional ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai variabel penelitian dan indikator penilaian yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat (Y), adalah suatu sikap atau perilaku yang ditampilkan karyawan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Cabang Berau pada instansinya dengan membuktikan loyalitasnya untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan instansi. Indikator penilaian yang digunakan sebagai berikut:
  - a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
  - b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
  - c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).
2. Kompetensi sebagai variabel bebas (X<sub>1</sub>) adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau yang dilandasi atas keterampilan, pengalaman dan sikapnya, yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya. Indikator penilaian yang digunakan:
  - a. Keterampilan.
  - b. Pengetahuan.
  - c. Konsep diri (sikap).
  - d. Sifat.
  - e. Motif.
3. Beban Kerja sebagai variabel bebas (X<sub>2</sub>) adalah keadaan dimana karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Berau dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu yang sudah ditargetkan. Indikator penilaian:

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Penggunaan waktu
- d. Standar pekerjaan

### Unit Analisis, Populasi dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau yang berjumlah 24 orang.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang penulis ambil sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 24 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini:

1. Data kualitatif berupa:
  - a. Tanggapan/persepsi karyawan tentang kompetensi, beban kerja, dan komitmen organisasional.
  - b. Gambaran umum dan struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau
2. Data kuantitatif, berupa tabulasi hasil jawaban responden pada kuesioner penelitian.

Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dengan membagikan kuesioner pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau yang terpilih sebagai responden.

### Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode: Observasi dan Kuesioner.

### Alat Analisis

Data dianalisis menggunakan bantuan program SPSS ver.25. Alat analisis yang digunakan: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN ANALISIS

### 1. Uji Validitas

Uji validitas item-item pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (*pearson correlation*) dengan r-tabel ( $\alpha=0,05$  dan  $df = n-2 = 24 - 2 = 22$ ).

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0,767	0,404	Valid
Y2	0,751	0,404	Valid
Y3	0,702	0,404	Valid
Y4	0,817	0,404	Valid
Y5	0,752	0,404	Valid
Y6	0,778	0,404	Valid
Y7	0,671	0,404	Valid
Y8	0,853	0,404	Valid
Y9	0,879	0,404	Valid
Y10	0,853	0,404	Valid
Y11	0,713	0,404	Valid
Y12	0,748	0,404	Valid
Y13	0,601	0,404	Valid
Y14	0,826	0,404	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1-1	0,734	0,404	Valid
X1-2	0,665	0,404	Valid
X1-3	0,941	0,404	Valid
X1-4	0,879	0,404	Valid
X1-5	0,848	0,404	Valid
X1-6	0,809	0,404	Valid
X1-7	0,819	0,404	Valid
X1-8	0,836	0,404	Valid
X1-9	0,832	0,404	Valid
X1-10	0,705	0,404	Valid

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2-1	0,782	0,404	Valid
X2-2	0,884	0,404	Valid
X2-3	0,624	0,404	Valid
X2-4	0,752	0,404	Valid
X2-5	0,659	0,404	Valid
X2-6	0,768	0,404	Valid
X2-7	0,917	0,404	Valid
X2-8	0,876	0,404	Valid

Seluruh item pernyataan variabel penelitian seperti ditunjukkan pada tabel-tabel di atas menghasilkan nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari 0,404 ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ), setiap item pernyataan yang dapat dinyatakan memenuhi unsur validitas.

### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas variabel (*cronbach's alpha*) dan reliabilitas item (*cronbach's alpha if item deleted*) dilakukan dengan membandingkan nilai output SPSS yang didapat dengan nilai 0,60. Apabila nilai yang diperoleh  $\geq 0,60$  maka item pernyataan tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y1	0,942	0,946	Reliabel
Y2	0,942		Reliabel
Y3	0,943		Reliabel
Y4	0,940		Reliabel
Y5	0,942		Reliabel
Y6	0,942		Reliabel
Y7	0,945		Reliabel
Y8	0,939		Reliabel
Y9	0,938		Reliabel
Y10	0,939		Reliabel
Y11	0,943		Reliabel
Y12	0,942		Reliabel
Y13	0,946		Reliabel
Y14	0,940		Reliabel

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1-1	0,936	0,939	Reliabel
X1-2	0,941		Reliabel
X1-3	0,925		Reliabel
X1-4	0,928		Reliabel
X1-5	0,930		Reliabel
X1-6	0,933		Reliabel
X1-7	0,932		Reliabel
X1-8	0,931		Reliabel
X1-9	0,931		Reliabel
X1-10	0,938		Reliabel

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
X2-1	0,898	0,908	Reliabel
X2-2	0,885		Reliabel
X2-3	0,915		Reliabel
X2-4	0,899		Reliabel
X2-5	0,906		Reliabel
X2-6	0,897		Reliabel
X2-7	0,879		Reliabel
X2-8	0,885		Reliabel

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian pada tabel-tabel di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel (*cronbach's alpha*) dan nilai reliabilitas item (*cronbach's alpha if item deleted*) semua pernyataan variabel beban kerja lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel beban kerja ini dinyatakan memenuhi syarat reliabilitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS, hasilnya sebagai berikut.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,050	0,316	
Kompetensi	0,939	0,053	0,967
Beban Kerja	0,055	0,055	0,055

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Analisis regresi linier berganda pada Tabel 17 di atas dapat dibuat persamaan regresi liniernya, sebagai berikut:

$$Y = 0,050 + 0,939X_1 + 0,055X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linier di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,050 dan bertanda positif. Berarti dalam keadaan tidak terdapat pengaruh dari variabel kompetensi dan variabel beban kerja maka variabel komitmen organisasional sebesar 0,050 satuan.

2. Koefisien regresi variabel kompetensi bertanda positif. Hal ini berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap variabel komitmen organisasional dengan koefisien sebesar 0,939. Apabila variabel kompetensi meningkat 1 satuan, maka variabel komitmen organisasional juga akan meningkat sebesar 0,939 satuan. Jika ada penurunan variabel kompetensi maka variabel komitmen organisasional juga akan mengalami penurunan sebesar 0,939 satuan.
3. Koefisien regresi variabel beban kerja bertanda positif, yang berarti variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap variabel komitmen organisasional dengan koefisien sebesar 0,055. Apabila variabel beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel komitmen organisasional juga akan meningkat sebesar 0,055 satuan. Jika variabel beban kerja menurun maka variabel komitmen organisasional juga akan mengalami penurunan 0,055 satuan.

#### 4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,969 <sup>a</sup>	0,938	0,932	0,13176

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,969, berarti bahwa variabel kompetensi dan variabel beban kerja mempunyai tingkat keeratan hubungan (korelasi) yang sangat kuat atau sangat erat dengan variabel komitmen organisasional.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R Square) dengan program SPSS seperti pada tabel di atas sebesar 0,938 atau 93,8%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel kompetensi dan variabel beban kerja mampu menerangkan variabel komitmen organisasional sebesar 93,8%. Sedangkan sisanya sebesar 6,2% diterangkan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 6. Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (kompetensi dan beban kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (komitmen organisasional).

Tabel Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	0,158	0,876
Kompetensi	17,799	0,000
Beban Kerja	1,006	0,326

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai t-hitung variabel kompetensi adalah 17,799 dan nilai t-tabel = 2,080, maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $17,799 > 2,080$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.
- b. Nilai t-hitung variabel beban kerja adalah 1,006 dan nilai t-tabel = 2,080, maka  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau  $1,006 < 2,080$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , yang berarti variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.

#### 7. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kompetensi dan variabel beban

kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel komitmen organisasional.

Tabel Hasil Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	159,031	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional  
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel atau  $159,031 > 3,47$ . Disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan variabel beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel komitmen organisasional, dengan koefisien sebesar 0,939. Hal tersebut menunjukkan apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka akan berpengaruh pada kenaikan nilai variabel komitmen organisasional sebesar 0,939 satuan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau, sehingga dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis H1. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ( $17,799 > 2,080$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ).

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Makna dari positif ini

artinya karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau memiliki kompetensi yang baik dan selalu bersikap mengutamakan tindakan yang baik serta taat kepada aturan perusahaan. Sebagai bentuk pengalamannya yang baik tersebut maka komitmen organisasinya dalam perusahaan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya jika karyawan tersebut tidak memiliki kompetensi yang baik dan memiliki perilaku atau sikap kurang baik dan acuh tak acuh terhadap perusahaan maka komitmen organisasionalnya akan semakin menurun.

Sebagaimana yang dinyatakan Luthans (2018:30) bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dimana anggota organisasi menyatakan kepedulian mereka terhadap organisasi, terhadap kesuksesan dan kemajuan yang berkelanjutan. Disisi lain bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya akan memiliki komitmen yang tinggi bagi organisasi atau instansinya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Silaban, Handaru, dan Saptono (2021) yang mengungkapkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian Hafid, dkk. (2022) juga menyimpulkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi..

### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap variabel komitmen organisasional

berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan koefisien sebesar 0,055. Maka jika terdapat kenaikan variabel beban kerja sebesar 1 satuan akan mempengaruhi kenaikan variabel komitmen organisasional 0,055 satuan.

Uji signifikansi pengaruh beban kerja menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau, maka dapat disimpulkan bahwa menolak hipotesis H2. Hal tersebut didasarkan pada nilai t-hitung yang lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel ( $1,006 < 2,080$ ) dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,326 > 0,05$ ).

Beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau dalam melaksanakan pekerjaannya, akan mampu meningkatkan komitmen karyawan tersebut pada organisasional. Hal ini dikarenakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan bentuk kepercayaan perusahaan pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga hal ini secara tidak langsung telah meningkatkan kepedulian karyawan kepada perusahaan untuk komit dalam bekerja.

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kompetensi karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kompetensi karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (under capacity), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan

dengan kompetensi karyawan. Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kompetensi karyawan. Over capacity maupun under capacity akan berdampak pada inefisiensi kerja, sehingga kinerja karyawan tersebut tidak akan maksimal (Ohorela, 2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau tidak cukup dominan untuk dapat berpengaruh pada komitmen organisasional. Dengan kata lain beban kerja yang dirasakan para karyawan BPJS tersebut masih dalam kondisi sedang (standar), dikarenakan pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan perusahaan seimbang dengan kompetensi yang dimiliki karyawan BPJS.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Silaban (2021) yang mengungkapkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Selain itu pengamatan yang dilakukan Juniati (2018) pada karyawan PT Sinar Sosro KPB Mojokerto, beban kerja yang dialami karyawan tidak memperburuk komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan perusahaan, hal ini karena karyawan menganggap pekerjaan tersebut adalah sebuah tantangan dalam bekerja yang dapat menambah skill, pengetahuan serta kreativitas karyawan.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil uji F yang menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas (kompetensi dan beban kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional) menunjukkan nilai F-

hitung lebih besar dari F-tabel ( $159,031 > 3,47$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan untuk menerima hipotesis H3 yang menyatakan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Permana, Rosita, dan Dahmiri (2023) yang menunjukkan kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Besarnya pengaruh signifikan yang diberikan kompetensi dan beban kerja terhadap komitmen organisasional ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,938 atau 93,8%. Sehingga dapat diindikasikan bahwa kompetensi dan beban kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh sebesar 93,8% pada komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Disamping itu masih terdapat sebesar 6,2% yang merupakan akumulasi dari variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau, dimana variabel-variabel tersebut tidak termasuk sebagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut menurut peneliti diantaranya seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Berau, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan tersebut pada perusahaan. Peneliti menemukan fakta di lapangan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan cukup baik serta memiliki adanya pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggungjawab yang dibebankan padanya. Hal ini telah membuat karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau semakin mudah melaksanakan pekerjaannya, dan membuat karyawan semakin komitmen pada perusahaannya.

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau memahami bahwa beban kerja atau tugas dan tanggungjawab yang diberikan merupakan bentuk kepercayaan perusahaan padanya. Karena beban kerja tersebut tidak berlebihan dan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga hal ini secara tidak langsung telah meningkatkan kepedulian karyawan kepada perusahaan untuk komit dalam bekerja.

Beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau memang masih merasa adanya beban kerja yang lebih atas tugas-tugas yang diberikan padanya dikarenakan merasa belum memiliki kompetensi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Hal yang senada juga dijelaskan oleh Wibowo (2016), bahwa kompetensi yaitu merupakan suatu keahlian dalam melakukan atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan serta keterampilan dan juga didorong oleh sikap kerja yang dipaksa oleh pekerjaan tersebut.

Dalam kondisi ini BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau

memberikan kebebasan dan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensinya, melalui pelatihan dan pendidikan yang dilakukan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Persepsi beban kerja atas tugas-tugas yang belum mampu diselesaikan dengan baik oleh sebagian karyawan tersebut bertransformasi menambah komitmen karyawan pada perusahaannya, karena mereka bertambah pengalaman, keahlian, dan wawasan serta kematangan dalam bekerja. Walaupun tidak bisa dipungkiri masih ada karyawan yang belum bisa beradaptasi dengan baik dan mampu meningkatkan kompetensinya.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ( $17,799 > 2,080$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Hal tersebut didasarkan pada nilai t-hitung yang lebih kecil dibandingkan nilai t-tabel ( $1,006 < 2,080$ ) dengan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,326 > 0,05$ ).
3. Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau. Dibuktikan berdasarkan uji F dimana nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $159,031 > 3,47$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ).

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat, maka penulis menyampaikan saran yaitu:

1. Manajemen BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau disarankan agar secara kontinu memotivasi dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk selalu meningkatkan kompetensi yang sudah dimilikinya. Diharapkan karyawan memiliki wawasan dan pola pikir yang lebih luas, serta pengetahuan dan keterampilan yang ter-update. Hal tersebut selain meningkatkan kinerja karyawan, juga akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
2. Hasil penelitian ini menilai bahwa beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Berau masih dalam taraf kurang hingga taraf standar. Untuk itu manajemen disarankan untuk mengatur ulang kebijakan dalam membagi tugas, wewenang, dan target capaian penyelesaian pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas, agar dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, Devi. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Bersama di Tanjung Redeb. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Berau, Tanjung Redeb.
- Arifin, M. Zainal, Taher Alhabsji, dan Hamidah Nayati Utami. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (2): Juni 2016, hal.64-76.
- Arika. 2015. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Colquitt, Jason. A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. 2018. *Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, United States of America.
- Departemen Agama RI. 2015. *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Juz 1-30*. PT. Kumudasmoro Grafindo Semarang, Jakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Fadelan, Nahwani. 2020. Analisis Kinerja Unit Pelayanan Publik Jaminan Kesehatan Daerah Kabupaten Berau. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 4 (2): Oktober 2020, hal.60-72.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rieneka Cipta, Jakarta.
- Fatmawati, Lalu Suparman, dan Alamsyah AB. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Tenaga Pemasar Mikro PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6 (1): Maret 2017.
- Gaol, Jummy L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2021. *Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hafid, H., Akbar Azis, Emmy Arwaty, dan Sudirman. 2022. Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14 (4): 2022, hal.731-738.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Haryono, Siswoyo dan Febry Rosady. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Temporer dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal JEB*, I (2): Desember 2017, hal.1-8.
- Juniati, Fifiana Siska. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen

- Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Sinar Sosro KPB Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6 (3): 2018, hal.148-156.
- Linda, Muthia Roza. 2014. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3 (1): 2014.
- Luthans, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Monika, S. 2018. Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4 (01): 2018, hal.1123-1133.
- Muhson, Ali. 2015. Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS. FE. UNY, Yogyakarta.
- Ohorela, Muhamad. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12 (1): Juli 2021, hal.127-133.
- Permana, A., Sry Rosita, dan Dahmiri. 2023. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Melalui Kompensasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12 (02): Juni 2023, hal.430-441.
- Putra, Tommy Andre Adi, Ni Nyoman Suryani, dan Sapta Rini Widyawati. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *Jurnal Values*, 2 (3): 2021, hal.721-727.
- Ratnasari, W., Hwihanus, Muhammad Bayu, dan Darmono. 2023. *The Effect of Competitive Advantage, Digital Marketing on Supply Chain Management on Tourism Business*. *IJEBIR: International Journal of Economics, Business, and Innovation Research*, 02 (04): 2023, hal.606-615.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Silaban, Rebekah Laura, Agung Wahyu Handaru, dan Ari Saptono. 2021. *Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables*. *The International Journal of Social Sciences World*, 3 (1): June 2021, p.294~311.
- Silaban, Ribka Laura. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Divisi Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan). *Thesis*, Universitas Negeri Jakarta. <http://repository.fe.unj.ac.id/10461>
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN Yogyakarta, Yogyakarta.
- Siregar, Sofyan. 2020. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.

# CAM JOURNAL

Change Agent For Management Journal



eISSN 2621-0975 || pISSN 2622-3856

Vanchapo, A. R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media, Jawa Timur.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.