

# **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen**

## **PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912 CABANG KEBUMEN**

**Ekowati Cahyaningsih**

Program studi Manajemen S1

STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

Waticahyaningsih40gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *marketing* di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan yaitu teknik total *sampling* atau sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 dengan jumlah responden 48 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS *for windows* versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi .

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of workload, job satisfaction, and compensation on organizational commitment in Bumiputera Life Insurance 1912, Kebumen Branch. The population in this study were employees at Bumiputera Life Insurance 1912, Kebumen Branch. The sampling technique used is total sampling technique or saturated sample because the population is less than 100 with 48 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis and the coefficient of determination. Data processing aids used are SPSS for windows version 22.0. The results of this study indicate that: workload variables significantly influence organizational commitment, job satisfaction variables significantly influence organizational commitment, compensation variables affect organizational commitment. F value indicating that simultaneously variables of workload, job satisfaction, and compensation have a significant effect on organizational commitment.*

Keywords: *workload, job satisfaction, compensation, organizational commitment*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial (Ardana dkk, 2011:5). Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kestabilan dan keberlangsungan suatu perusahaan (Danny, Djahur, dan Muhammad, 2014:1).

Penelitian yang dilakukan saat ini mengambil pokok bahasan tentang beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi terhadap komitmen organisasi. Persoalan komitmen organisasi akan dapat terlaksanakan dan terpenuhi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat tercapai. Karyawan mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong rendahnya komitmen organisasi ditandai dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri dikarenakan beban kerja yang tinggi, ketidakpuasan karyawan, dan kompensasi yang kurang.

## Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen

Permasalahan yang berindikasi menimbulkan rendahnya komitmen karyawan dalam berorganisasi yang dapat diketahui melalui adanya keluhan karyawan, yang di tandai dengan karyawan mempunyai rasa memiliki dan kesetiaan yang rendah terhadap perusahaan sehingga tidak ingin menghabiskan sisa karir dan tidak akan sulit maupun merasa rugi jika meninggalkan perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dianggap etis oleh karyawan. Perusahaan merasa dirugikan ketika ada karyawan yang mengundurkan diri karena perusahaan harus mengganti dan merekrut kembali karyawan baru.

**Tabel I-1**  
**Data Actual Karyawan Bagian**  
**Marketing Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera**  
**1912 Cabang Kebumen Pada tahun 2018-2019**

Keterangan	Tahun 2018	Tahun 2019	Penurunan pada tahun 2018 hingga 2019	Persentase
Karyawan bagian Marketing	68 orang	48 orang	20 orang	29,4%

*Sumber: Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen*

Berdasarkan Tabel I-1 diatas, bisa dilihat bahwa jumlah karyawan sejak tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 20 orang. Penurunan jumlah karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen tersebut, dikarenakan karyawan kurang memiliki komitmen organisasional yang kuat, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Kurangnya komitmen organisasional yang kuat pada karyawan memiliki dampak negatif menyangkut perilaku karyawan seperti pindah kerja, karyawan tidak lagi mengerjakan tugas yang harus di kerjakan seperti karyawan tidak dapat memenuhi target untuk mencari nasabah. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Stephen P Robbins dan Thimothy A Judge dalam buku *Perilaku Organisasi* (2008), bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Artinya, pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen banyak karyawan yang keluar masuk, hal tersebut menunjukkan komitmen organisasinya dikatakan rendah.

Peneliti melakukan wawancara dengan supervisor agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen untuk mengetahui lebih lanjut dan hasil wawancara diketahui bahwa adanya indikasi beban kerja yang tinggi yaitu setiap agen harus keliling mencari nasabah, karena di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen mempunyai target untuk setiap

agen. Setiap agen harus mencari nasabah baru atau menemui nasabah lama maksimal 7 nasabah dan minimal 5 nasabah. Hal tersebut tentunya menjadikan beban tersendiri bagi agen karena tidak mudah untuk mencari nasabah. Belum lagi dari agen yang membutuhkan energi lebih besar karena harus menghadapi berbagai macam nasabah di lapangan yang tidak jarang dapat menguras emosi para agen.

Selanjutnya kepuasan kerja dimana dari hasil temuan di lapangan mengindikasikan adanya masalah kepuasan kerja pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Hasil wawancara dengan *supervisor* agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan kerja yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja pada para agen. Kondisi pekerjaan juga membuat karyawan merasa kurang puas akan pekerjaannya yaitu ketika karyawan harus keliling mencari nasabah di lapangan, tak jarang banyak dari mereka mengeluh dengan kondisi di lapangan yang tidak tentu seperti dilapangan harus siap dihadapkan dengan hawa terik, kemacetan lalu lintas, debu, dan musim yang tidak menentu, terkadang dapat menghambat pekerjaan. Kondisi tersebut juga tidak sebanding dengan upah yang mereka terima. Kurang menyediakan promosi jabatan, promosi jabatan yang di lakukan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen yaitu dari agen menjadi *supervisor*. Promosi jabatan dilakukan jika agen telah memiliki 100 nasabah, itupun memiliki rentang waktu yang tidak pasti.

Selanjutnya yang membuat komitmen organisasi rendah yaitu kompensasi, kompensasi yang diberikan perusahaan masih rendah karena pada dasarnya pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen tidak ada gaji pokok, tidak adanya fasilitas untuk keliling mencari nasabah, agen keliling mencari nasabah menggunakan kendaraan sendiri, dan tidak ada jaminan kesehatan untuk karyawan bagian *marketing*. Insentif disesuaikan dengan berapa banyak mereka mendapatkan nasabah, dari setiap nasabah agen hanya mendapatkan insentif sebanyak 2%, jika agen tidak mendapatkan nasabah agen tidak mendapatkan insentif, dan apabila memenuhi target agen akan diberikan bonus oleh perusahaan. Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen hanya memiliki tunjangan hari raya (THR) yang diberikan setiap setahun sekali. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka perumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan asuransi jiwa bersama bumiputera 1912 cabang kebumen.

Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan

# Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen?

4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Komitmen Organisasi

Griffin (2004:15) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada, organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Indikator Komitmen Organisasi menurut Greenberg & Baron, 2008:182 (dalam Sopiah, 2008) bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah (1) komitmen afektif (*Affective Commitment*) adapun indikator komitmen afektif (*Affective Commitment*) yaitu Kebahagiaan dalam organisasi dan kebanggaan dalam organisasi, (2) Komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) adapun indikator komitmen kontinuan (*Continuance Commitment*) yaitu keterikatan pada organisasi, kepemilikan pada organisasi, ketergantungan pada organisasi. (3) Komitmen normative (*Normative Commitment*) adapun indikator komitmen normative (*Normative Commitment*) yaitu tanggung jawab pada organisasi dan kesetiaan pada organisasi.

### Beban Kerja

Menurut Irwandy (2007), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapaistas kerja (Sudiharto, 2001).

Menurut Putra (2012) ada empat indikator dalam beban kerja yaitu (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, (3) penggunaan waktu, (4) standar pekerjaan.

### Kepuasan Kerja

Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wilson Bangun

mengutip pendapat Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sika-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dalam penelitian ini membahas ketidakpuasan kerja, namun penulis merujuk teori kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaannya. Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut.

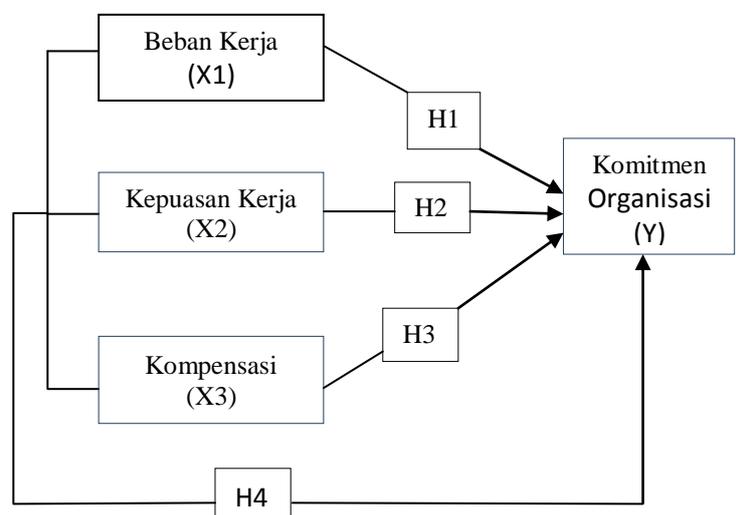
Indikator Kepuasan Kerja Menurut Luthans (2006) Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan, (5) kelompok kerja, (6) kondisi kerja.

### Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Umar (2002:16) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simamora (2004:442) adalah (1) upah dan gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, (4) fasilitas.

**Gambar I-1**  
**Model Empiris**



# Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen

## Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.
- H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.
- H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.
- H<sub>4</sub>: Pengaruh secara simultan beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan bagian marketing Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

Alat bantu yang digunakan dalam pengolahan data yaitu *Program SPSS 22 For Windows*. Teknik analisis yang digunakan 2 (dua) cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis statistik meliputi: (1) uji validitas dan uji reliabilitas, (2) uji asumsi klasik, (3) uji hipotesis, dan (4) analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari ( $r_{tabel}$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  (Santoso,S 2003). Menentukan  $r_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $df = n - 2$ , diman  $df = degree\ of\ freedom$ ,  $n= sampel$ ,  $df = 48 - 2 = 46$ , diperoleh hasil 0,2403.

### Uji Validitas

**Tabel I-II**  
**Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
1.	0,749	0,2403	0,000	Valid
2.	0,744	0,2403	0,000	Valid
3.	0,731	0,2403	0,000	Valid
4.	0,860	0,2403	0,000	Valid
5	0,797	0,2403	0,000	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2020.*

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa semua item pernyataan beban kerja di tempat kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada beban kerja di tempat kerja dinyatakan valid (sah).

**Tabel I-III**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
1.	0,870	0,2403	0,000	Valid
2.	0,757	0,2403	0,000	Valid
3.	0,833	0,2403	0,000	Valid
4.	0,864	0,2403	0,000	Valid
5.	0,729	0,2403	0,000	Valid
6.	0,653	0,2403	0,000	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2020.*

Berdasarkan Tabel IV-6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan kepuasan kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

**Tabel I-IV**  
**Hasil Uji Validitas kompensasi (X3)**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
1.	0,778	0,2403	0,000	Valid
2.	0,784	0,2403	0,000	Valid
3.	0,700	0,2403	0,000	Valid
4.	0,715	0,2403	0,000	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2020.*

Berdasarkan Tabel IV-6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan kompensasi dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

**Tabel I-V**  
**Hasil Uji Komitmen Organisasi (Y)**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
1.	0,849	0,2403	0,000	Valid
2.	0,739	0,2403	0,000	Valid
3.	0,654	0,2403	0,000	Valid
4.	0,789	0,2403	0,000	Valid
5.	0,762	0,2403	0,000	Valid
6.	0,703	0,2403	0,000	Valid
7.	0,388	0,2403	0,000	Valid
8.	0,801	0,2403	0,000	Valid
9.	0,809	0,2403	0,000	Valid

# Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel IV-6 menunjukkan bahwa semua item pernyataan komitmen organisasi dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

**Tabel I-VI**  
Hasil Uji reliabilitas

No	Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja	0,60	0,819	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,60	0,840	Reliabel
3	Kompensasi	0,60	0,714	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,60	0,868	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Maka semua item pernyataan variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* di atas 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

**Tabel I-VII**  
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

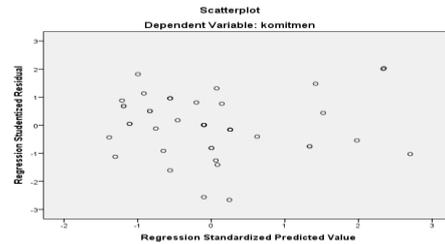
No	Variabel	Collinierity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Beban Kerja	0,288	3,475	Bebas Multikol
2	Kepuasan Kerja	0,271	3,691	Bebas Multikol
3	Kompensasi	0,408	2,450	Bebas Multikol

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel II dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1, yaitu untuk variabel beban kerja di tempat kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,288 dan angka VIF dibawah angka 10 yaitu 3,475, untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,271 dan angka VIF dibawah angka 10, yaitu 3,691, dan untuk variabel kompensasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,408 dan angka VIF dibawah angka 10, yaitu 2,450. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi dapat digunakan karena tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar I-II**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

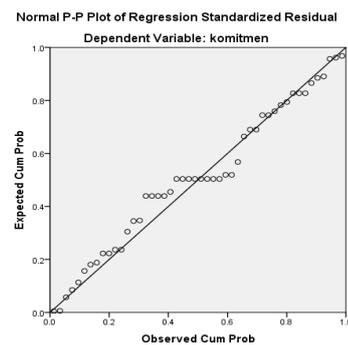


Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan gambar grafik di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Menurut (Ghozali, 2005) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Normalitas

**Gambar I-III**  
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan gambar 3, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini normal.

## Analisis Regresi Berganda

**Tabel I-VIII**  
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	1.898	.603		3.151	.003	
	Bebankerja	.823	.050	0.593	16.542	.000
	Kepuasankerja	.548	.059	0.344	9.302	.000
	Kompensasi	.242	.061	0.119	3.947	.000

a. Dependent Variable: komitmen

# Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel III diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,898 + 0,823 X_1 + 0,548 X_2 + 0,242 X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 1,898  
Nilai konstanta sebesar 1,898 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi sama dengan nol, maka komitmen organisasi sebesar 1,898.
2.  $X_1 = 0,823$   
Nilai koefisien regresi beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,823. Jika diasumsikan variabel independen lain termasuk konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan beban kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,823.
3.  $X_2 = 0,548$   
Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,548 artinya diasumsikan variabel independen lain termasuk konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,823.
4.  $X_3 = 0,242$   
Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,242 artinya diasumsikan variabel independen lain termasuk konstan, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kompensasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,242.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel I-IX**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Signifikan	$\alpha$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan
Beban Kerja	0,000	0,05	16,54	1,68	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,000	0,05	9,302	1,68	Signifikan
Kompensasi	0,000	0,05	3,947	1,68	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2020.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel I-X**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	418.990	3	139.663	887.163	.000 <sup>b</sup>
Residual	6.927	44	.157		
Total	425.917	47			

a. Dependent Variable: komitmen  
b. Predictors: (Constant), kompensasi, bebankerja, kepuasankerja

Sumber : data primer diolah, 2020.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel I-XI**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.983	.39677

a. Predictors: (Constant), kompensasi, bebankerja, kepuasankerja  
b. Dependent Variable: komitmen

Sumber : data primer diolah, 2020.

## Pembahasan

Dari hasil data analisis di atas dapat diambil pembahas yang terkait dengan variabel- variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

### Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel beban kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,542 dan nilai signifikan sebesar 0,000 terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,680 dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Rachmalia (2019) beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, beban kerja tidak selamanya memiliki konteks yang negatif, tetapi juga mempunyai nilai positif. Adanya beban kerja berlebihan yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan positif yang dapat meningkatkan mutu kerja dan kepuasan kerja yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka, sehingga dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasi yang maksimal bagi karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen

### Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,302 dan nilai signifikan sebesar 0,000 terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,680 dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel kepuasan kerja berpengaruh

# **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen**

terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mersi dan D. Koeshartono yang menjelaskan apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasional pun akan meningkat, sebaliknya bila kepuasan kerja karyawan turun, maka komitmen organisasional karyawan pun akan ikut menurun. Hasil penelitian Mersi dan D. Koeshartono menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

## **Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi**

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t, variabel kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,947 dan nilai signifikan sebesar 0,000 terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,680 dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Hasil penelitian ini membuktikan variabel kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Faisal dan Dewi (2019) dari analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki karyawan karena karyawan merasa hasil kerjanya dinilai sebagaimana mestinya. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah komitmen organisasional karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

## **Beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.**

Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 887,116 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,816 dengan tingkat signifikan 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Besarnya sumbangan efektif dari beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 98,4% dan sisanya sebesar 1,6% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen pada 48 responden maka di peroleh hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.
2. Pengaruh Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.
3. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah kompensasi yang di berikan maka semakin rendah pula komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.
4. Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara bersama- sama menyatakan bahwa beban kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Penelitian selanjutnya dapat memperluas penelitian pada perusahaan lain.
2. Penelitian ini hanya di lakukan pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen bagian *marketing* saja yang berjumlah 48 orang, padahal dalam Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen ada karyawan lain seperti pada bagian staff, kasir, dan pelayanan.
3. Berdasarkan kan Uji F penelitian ini hasil R square 98,4% mengenai variabel beban kerja, kepuasan kerja, kompensasi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

# Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen

## Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

## Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Pada umumnya dengan adanya beban kerja yang tinggi akan membuat karyawan menjadi berkomitmen rendah, tetapi dengan adanya beban kerja yang tinggi bukan menjadi tolak ukur untuk menjadikan karyawan berkomitmen rendah malah justru bisa berdampak positif dan berkomitmen tinggi pada perusahaan, karena beban kerja yang tinggi bisa menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas di luar perannya. Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat dapat menimbulkan beban kerja. Namun demikian beban kerja tidak selamanya akan mengganggu aktivitas seseorang, bahkan akan memacu kinerjanya dan pada akhirnya dapat menimbulkan kepuasan kerja yang dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasi yang maksimal bagi karyawan. Dengan hasil penelitian ini Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen perlu memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, seperti akan menimbulkan kelelahan fisik, dan juga bisa menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal dan bisa saja menurunkan komitmen organisasi.
2. Pengaruh kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Dengan hasil penelitian ini, Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen perlu memberikan promosi jabatan yang di berikan dengan tidak melihat dari hasil seberapa banyak mereka mendapatkan target atau prestasinya saja, namun melibatkan bagaimana sikap dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Pengaruh kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Dengan hasil penelitian ini Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen dapat memberikan insentif bagi karyawan yang berhasil memenuhi target, memiliki nasabah terbanyak, dengan tujuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Karena kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa

orang-orang memilih untuk bekerja pada diperusahaan daripada yang lain.

## Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan teori

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tanjung dan Rachmalia (2019) beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mersi dan D. Koeshartono, yang menjelaskan apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka komitmen organisasional pun akan meningkat, sebaliknya bila kepuasan kerja turun, maka komitmen organisasional karyawanpun akan ikut menurun. Hasil penelitian Mersi dan D. Koeshartono menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Faisal dan Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg, J., Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organization*. (cet. ke-9.). London: Pearson Education
- Griffin, R.W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Irwandy. 2007. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006*. Makassar.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

## **Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Kebumen**

- Robbins dan Judge. (terj). (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11,5*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (terj). 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudiharto. 2001. *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Umar, Husein. 2002. *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran*. edisi II. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wexley. Kenneth, N dan Yukl, Gary (terj). 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : Rineka Cipta.