PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.3, No.5, Agustus 2024

Hubungan antara Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank Kota Makassar

Rezkytha Ananda Elyas P[1], Andi Nasrawaty Hamid[2] Abdul Rahmat[3]
[123]Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar.
E-mail: Rezkytha@gmail.com[1], andi.nasrawati@unm.ac.id[2], Abdulrahmat86@gmail.com[3]

Article History:
Received: 04 Agustus 2024
Revised: 10 Agustus 2024
Accepted: 19 Agustus 2024

Keywords: *Beban Kerja, Karyawan Bank, Komitmen Organisasi.*

Abstract: *Komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga komitmen organisasi karyawan tetap terjaga atau meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi pada karyawan bank Kota Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survei dengan jumlah responden penelitian 201 karyawan bank Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala beban kerja dengan nilai reliabilitas cronbach's alpha 0,894 dan skala komitmen organisasi dengan nilai reliabilitas cronbach's alpha 0,761. Analisis data yang digunakan adalah statistik non-parametrik Spearman's rho dengan bantuan JASP v0.16.2.0 for Windows. Hasil analisis data menghasilkan nilai r= -0,669 dan p>0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan komitmen organisasi pada karyawan bank Kota Makassar. Semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan. Impilkasi penelitian diharapkan menjadi sumber informasi bagi organisasi atau perusahaan bahwa sangat penting untuk memperhatikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan agar komitmen organisasi karyawan tetap terjaga atau meningkat.*

PENDAHULUAN

Bank adalah salah satu industri perbankan nasional yang selalu mengedepankan kepuasan nasabah dengan mengoptimalkan pelayanan yang terbaik. Bank meyakini bahwa kepuasan dan kepercayaan nasabah adalah faktor penting dalam membentuk kesetiaan nasabah melalui pelayanan yang optimal, sehingga karyawan adalah komponen sumber daya manusia terpenting demi terwujudnya visi. Persaingan antar perbankan dalam mempertahankan nasabah ataupun mencari nasabah baru tidak dapat terhindarkan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat dengan kualitas dan kuantitas tinggi

(Habibillah, 2021).

Karyawan merupakan sumber daya manusia dan merupakan bagian dari industri perbankan yang dituntut untuk melakukan pelayanan optimal dan terbaik terhadap pelanggan, sehingga pelanggan senang dengan pelayanan karyawan. Pelayanan yang diberikan kepada nasabah sangat bergantung pada kinerja karyawan. Tuntutan tersebut membuat karyawan bank memiliki beban kerja tersendiri dan harus bekerja secara optimal dengan kuantitas dan kualitas tinggi dalam waktu yang singkat, efektif dan bersaing dengan karyawan lain demi mencapai target perusahaan (Veronica & Tumanggor, 2022).

Menurut Danaramurti (2019) karyawan pada suatu perusahaan merupakan komponen utama dari seluruh kegiatan perusahaan, sehingga harus mendapatkan perhatian khusus. strategi yang dapat dilakukan adalah mempertahankan semangat karyawan, kepuasan individu yang menjadi bagian dari perusahaan dan komitmen terhadap perusahaan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah faktor agar perusahaan dapat membuat karyawannya tetap berada pada perusahaan. Oleh sebab itu, selain memperhatikan tenaga yang profesional juga perlu mencermati strategi agar mampu membuat tenaga professional tersebut tetap berada dalam perusahaan.

Ramadhana dan Rizal (2020) mengemukakan bahwa komitmen adalah kewajiban yang membuat individu terikat dengan orang lain, hal dan tindakan tertentu. Komitmen dapat muncul dengan sendirinya dan dapat pula muncul karena terpaksa tergantung kondisi yang dihadapi. Melaksanakan komitmen adalah tanggung jawab yang diterapkan kepada diri sendiri ataupun orang atau organisasi. Komitmen dalam perusahaan dipandang sebagai kewajiban yang mengikat karyawan pada peraturan perusahaan yang kemudian menjadi tanggung jawab karyawan terhadap tugas atau pekerjaan.

Survei data awal kemudian dilakukan untuk melihat tingkat komitmen organisasi karyawan bank di Kota Makassar. Survei dilaksanakan pada 11 Desember 2023 sampai 15 Desember 2023 dengan menggunakan skala komitmen organisasi terhadap 30 karyawan bank di Kota Makassar. Hasil survei kemudian dikategorikan berdasarkan nilai yang diperoleh setiap karyawan dan dapat disimpulkan bahwa persentase karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebesar (10%), karyawan yang memiliki komitmen organisasi sedang sebesar (73,33%) dan karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah sebesar (16,67%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam hal ini karyawan bank memiliki komitmen organisasi yang cenderung sedang dan rendah.

Survei data awal kemudian diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan pada 18 Desember 2023 terhadap salah satu karyawan bank di kota Makasar yang menunjukkan bahwa karyawan merasa beban pekerjaan yang diperoleh tidak sebanding dengan kapsitas karyawan. Hal tersebut menyebabkan individu merasa tertekan dengan adanya beban pekerjaan di atas kapasitan karyawan. Beban pekerjaan di atas kapasitas tersebut menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mencari kerja pada tempat lain yang memiliki beban kerja sesuai kemampuan. Dari hasil survei awal dan wawancara diperoleh bahwa komitmen karyawan yang rendah disebabkan oleh tingginya beban kerja. Hasil tersebut menjadi alasan peneliti memilih beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Menurut Amanda (2018) komponen yang turut andil dan berperan terhadap komitmen organisasi adalah beban kerja. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Beban kerja dengan volume yang berlebihan dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Utami, Afrianty dan Sari (2019) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja dengan volume yang berlebihan dan tidak sesuai kemampuan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kualitas hasil kerja, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan hasil yang kurang memuaskan. Menurut Arbianingsih, Hidayah dan Taufiq (2016) beban

kerja dengan volume tinggi dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk mencari tempat kerja lain karena beban kerja yang ditugaskan menyebabkan penambahan jam kerja dan menyebabkan stres. Sementara beban kerja dengan volume rendah dapat menyebabkan karyawan merasa diremehkan, kemampuan yang tidak dipercaya dan kurang dihargai karena merasa kurang tantangan. Menurutnya, pekerjaan tambahan dan menantang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian Pramono dan Priyano (2023) mengungkap bahwa beban pekerjaan berkorelasi negatif terhadap komitmen organisasi. Beban pekerjaan yang tinggi secara signifikan menurunkan komitmen organisasi karyawan. Keseimbangan beban kerja diantara karyawan harus sebanding dengan jabatan yang diduduki. Beban pekerjaan yang timpang mengakibatkan kegiatan menjadi tidak kondusif dan mengakibatkan pada ikatan yang tidak serasi diantara para karyawan dan pada akhirnya menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Temuann Wangsa dan Edalmen (2014) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi secara signifikan dan negatif antara beban kerja dan komitmen organisasi. Karyawan dengan beban kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah. Hal tersebut disebabkan oleh tingginya beban kerja menyebabkan karyawan merasa dibebani tugas dengan kuantitas tinggi dan melebihi kemampuannya.

Beberapa penjelasan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja adalah komponen penting untuk menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dapat menciptakan kinerja yang tinggi dan kualitas tugas yang memuaskan, penyelesaian tugas tepat waktu, dan meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, sehingga karyawan dengan sendirinya merasa terikat dan peduli terhadap perusahaan. Beban kerja yang tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan yang pada akhirnya membuat karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan akan mengalami kerugian jika karyawan yang mengalami hal demikian adalah karyawan yang berkompeten. Alasan tersebut membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan berdasar pada penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi pada Karyawan Bank di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan beban kerja sebagai variabel independen komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Kota Makassar. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu strategi pengambilan sampel yang diambil secara acak. Setiap individu yang ditemui oleh peneliti dan dipandang cocok untuk menjadi sumber data maka dapat dijadikan sampel. Total sampel yang didapat sebanyak 201 karyawan bank kota Makassar.

Komitmen organisasi diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Mowday, Steers dan Porter (1979) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mowday, Steers dan Porter (1979) yaitu kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan dalam berusaha dan bersungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi dan keinginan besar yang dimiliki karyawan untuk setia dalam mempertahankan keanggotaan di organisasi dengan jumlah aitem sebanyak 15 aitem. Nilai Aiken’s V dari skala komitmen organisasi berada pada rentang 0,917 sampai 1 sehingga layak digunakan dalam pengambilan data penelitian. Daya deskriminasi aitem terhadap uji coba skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa terdapat 3 aitem yang gugur karena memiliki koefisien korelasi <0,30 dan

tersisa 12 aitem dengan daya deskriminasi aitem yang bergerak dari angka 0,305 sampai 0,464. Reliabilitas skala komitmen organisasi menghasilkan nilai *Croncbach's Alpha* sebesar 0,858 yang tergolong dalam kategori reliabel.

Beban kerja diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Basman (2014) berdasarkan indikator beban kerja menurut Reid (1989) yaitu beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis dengan jumlah aitem sebanyak 25 aitem. Nilai Aiken's V dari skala beban kerja berada pada rentang 0,917 sampai 1 sehingga layak digunakan untuk pengambilan data penelitian. Daya deskriminasi aitem terhadap uji coba skala beban kerja menunjukkan bahwa terdapat 5 aitem yang gugur dan tersisa 20 aitem. Adapun aitem-aitem yang dinyatakan gugur dan dinyatakan tidak valid memiliki koefisien korelasi <0,30 sedangkan aitem yang valid bergerak dari angka 0,310 sampai 0,759. Reliabilitas skala beban kerja menghasilkan nilai *Croncbach's Alpha* sebesar 0,903 yang tergolong dalam kategori reliabel.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2014). Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan teknik korelasi *Spearman's Rho* untuk melihat hubungan antara variabel komitmen organisasi dan beban kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Deskripsi Subjek

Deskripsi Subjek		*f*	(%)	Jumlah
Jenis Kelamin	Perempuan	137	68,16	100%
	Laki-laki	64	31,84	
Usia	23 Tahun	27	13,43	100%
	24 Tahun	26	12,94	
	25 Tahun	33	16,42	
	26 Tahun	36	17,91	
	27 Tahun	30	14,93	
	28 Tahun	27	13,43	
	29 Tahun	22	10,94	
Lama Bekerja	1 Tahun	86	42,79	100%
	2 Tahun	56	27,86	
	3 Tahun	28	13,91	
	4 Tahun	31	15,42	
Jabatan	*Teller*	114	56,72	100%
	Customer Service	35	17,41	
	Micro Account Officer	52	25,87	

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh masyarakat berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 68,16%, berusia 26 tahun dengan persentase sebesar 17,91%, telah bekerja selama 1 tahun dengan persentase sebesar 42,79%, dan jabatan sebagai *teller* dengan persentase sebesar 56,72%.

Tabel 2. Deskripsi Skor Hipotetik

Hipotetik				
	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Organisasi	12	60	36	8
Beban Kerja	20	100	60	13,3

Tabel 2 menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi yang berjumlah 12 aitem dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Skor terendah adalah 12 dan tertinggi adalah 60, dengan nilai mean sebesar 36 dan nilai SD sebesar 8. Skala beban kerja yang berjumlah 20 aitem dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Skor terendah adalah 20 dan tertinggi adalah 100, dengan nilai mean sebesar 60 dan nilai SD sebesar 13,3.

Tabel 3. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

Batas Kategori			*f*	%	Kategori
44 ≤	X		40	23,39	Tinggi
28 ≤	X	< 44	87	39,80	Sedang
	X	< 28	74	36,81	Rendah
Jumlah			**100**	**100**	

Tabel 3 menunjukkan bahwa 47 atau 23,39% responden yang memiliki komitmen organisasi tinggi, 80 atau 39,80% responden yang memiliki komitmen organisasi sedang dan 74 atau 36,81% responden yang memiliki komitmen organisasi rendah. Hasil kategorisasi di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki komitmen organisasi sedang menuju rendah.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Beban Kerja

Batas Kategori			*f*	%	Kategori
73 ≤	X		82	40,90	Tinggi
47 ≤	X	< 73	77	38,31	Sedang
	X	< 47	42	20,89	Rendah
Jumlah			**100**	**100**	

Tabel 4 menunjukkan bahwa 82 atau 40,80% responden yang memiliki beban kerja tinggi, 77 atau 38,31% responden yang memiliki beban kerja sedang dan 42 atau 20,89% responden yang memiliki beban kerja dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki beban kerja dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 40,80%.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	*r*	*p*	Keterangan
Beban Kerja-Komitmen Organisasi	-0,669	<0,001	Sangat Signifikan

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar -0,669 dan nilai signifikansi (*p*) < 0,001. Kaidah yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi $p < 0,05$ maka Ha diterima dan H0 ditolak. Nilai $p < 0,001$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi dan nilai $r = -0,669$ menunjukkan hubungan yang negatif yang artinya semakin tinggi beban kerja maka akan menyebabkan komitmen

organisasi karyawan semakin rendah. Begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis Tambahan Kruskall-Wallis dan Mann-Whitney Beban Kerja dan Komitmen Organisasi berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja, dan Jabatan

Deskripsi Responden	Variabel	*p*	Keterangan
Jenis Kelamin	Beban Kerja	0,04	Ada Perbedaan
	Komitmen Organisasi	0,141	Tidak Ada Perbedaan
Usia	Beban Kerja	<0,001	Ada Perbedaan
	Komitmen Organisasi	<0,001	Ada Perbedaan
Lama Bekerja	Beban Kerja	<0,001	Ada Perbedaan
	Komitmen Organisasi	<0,001	Ada Perbedaan
Jabatan	Beban Kerja	<0,001	Ada Perbedaan
	Komitmen Organisasi	<0,001	Ada Perbedaan

Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa variabel beban kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan jabatan memiliki nilai signifikansi < 0,05. Kaidah yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hipotesis dalam analisis tambahan ini adalah terdapat perbedaan beban kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jabatan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat perbedaan beban kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan jabatan dengan nilai signifikansi < 0,05. Komitmen organisasi berdasarkan usia, lama bekerja dan jabatan memiliki nilai signifikasi < 0,05 yang artinya terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari usia, lama bekerja dan jabatan. Sedangkan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin memiliki nilai signifikasi > 0,05 yang artinya tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari jenis kelamin dengan nilai signifikansi 0,141.

Pembahasan

Uji hipotesis menunjukkan hasil yang mengungkap adanya hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan komitmen organisasi karyawan bank di Kota Makassar. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari uji hipotesis antara variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan nilai dengan r = -0,669 dan p < 0,001 (p<0,05). Nilai korelasi dan nilai koefisien tersebut dapat diartikan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan komitmen organisasi. Korelasi yang diperoleh menunjukkan apabila beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka komitmen organisasi karyawan cenderung rendah dan ketika beban kerja pada karyawan dirasa rendah, maka komitmen organisasi karyawan cenderung tinggi.

Temuan peneliti memperkuat penelitian Wangsa dan Edalmen (2022) yang mengungkap pengaruh negatif beban kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Beban pekerjaan yang cenderung sedikit dapat meningkatkan komitmen pada karyawan dan ketika beban pekerjaan tinggi bahkan melebihi kemampuan karyawan akan menyebabkan komitmen organisasi karyawan menurun. Temuann peneliti juga memperkuat Temuan Farid (2022) yang mengungkap bahwa jumlah pekerjaan yang merupakan bagian dari beban kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Temuan tersebut membuktikan bahwa karyawan dengan limpahan beban kerja yang sedikit lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan dengan kuantitas pekerjaan yang banyak.

Menurut Robbin dan Judge (2015) beban kerja sebagai komponen yang berkaitan dengan

kondisi pekerjaan dapat menyebabkan karyawan tertekan apabila tugas yang diperoleh melebihi kemampuan karyawan, dapat meningkatkan kecemasan serta menurunnya tingkat komitmen organisasi. Menurut Monica (2022) beban kerja berpengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan termasuk sikap dalam bekerja dan juga mempengaruhi komitmen karyawan. Temuann penelitian Dewantara (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dalam kategori rendah menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. keinginan tersebut disebabkan karena pemberian beban kerja yang tidak merata, sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan akhirnya menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Monica (2022) mengemukakan bahwa komitmen karyawan berperan penting karena memiliki andil yang besar untuk mewujudkan keberhasilan dan tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi dalam kategori tinggi lebih mengedepankan organisasi dibandingkan dengan urusan pribadi. Menurut Dewi (2013) komitmen yang tinggi dapat menciptakan situasi kerja yang nyaman dan santai, sehingga baik karyawan ataupun perusahaan dapat merasakan kenyamanan, sehingga keduanya merasa sama-sama diuntungkan dan dihargai.

Berdasarkan kategorisasi data, komitmen organisasi karyawan bank di Kota Makassar termasuk sedang hingga rendah. Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi kategori rendah ditandai dengan peningkatan kelambatan dalam bekerja, menurunnya semangat untuk bertahan pada karyawan dan penurunan kualitas kerja oleh karyawan. Mowday, Steers dan Porter (1979) mengemukakan bahwa komitmen rendah pada perusahaan ditandai dengan ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaan, intensitas jam pulang bekerja lebih cepat dari aturan meningkat, konsentrasi terhadap pekerjaan terganggu atau bahkan tidak dapat berkonsentrasi, tidak memperdulikan pekerjaan meskipun menyadari bahwa karyawan lain begitu peduli terhadap pekerjaan, tidak memperdulikan keberhasilan perusahaan, dan dan partisipasi kerja yang tidak optimal.

Berdasarkan hasil kategorisasi data, beban kerja karyawan bank di Kota Makassar berada dalam tingkatan yang tinggi. Beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja karena menimbulkan kebutuhan jam kerja yang banyak (Arbianingsih, Hidayah & Taufiq, 2016). Dewi (2013) mengemukakan bahwa beban pekerjaan di atas kapasitas karyawan menyebabkan kondisi fisik dan mental menurun serta kondisi yang menyerang ketahanan fisik seperti sakit kepala, gangguan pada sistem pencernaan dan kondisi emosional cenderung mudah marah. Menurut Herawati, Setyadi, Michael dan Hadiyati (2023) beban pekerjaan di atas kemampuan karyawan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan, kepuasan kerja menurun dan komitmen organisasi menjadi rendah.

Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi antara perempuan dan laki-laki dan terdapat perbedaan beban kerja antara perempuan dan laki-laki. Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian Jazila, Slamet dan Basalamah (2020) yang menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara komitmen organisasi ditinjau dari gender baik itu laki-laki maupun perempuan. Temuan yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa beban kerja pada karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan beban kerja pada karyawan perempuan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Syamsiar dan Abdurrohman (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja pada pekerjaan laki-laki lebih berat dan menganggap perempuan lebih lemah.

Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi dan beban kerja ditinjau dari usia. Temuan peneliti menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 23 sampai 26 cenderung memiliki komitmen organisasi lebih rendah dibandingkan karyawan usia 27 sampai 29. Temuan peneliti sejalan dengan hasil penelitian Fitranti, Izzati dan Setyowati (2021)

menunjukkan bahwa usia karyawan berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi karyawan yang artinya semakin tua usia karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki. Hasil analisis tambahan juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan beban kerja berdasarkan usia, yaitu karyawan dengan usia lebih muda memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Hasil penelitian Sali (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi usia karyawan maka produktivitas kerja semakin menurun. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja lebih banyak dilimpahkan pada karyawan dengan usia yang lebih muda dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih tua.

Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari lama bekerja yaitu karyawan yang telah bekerja lebih lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Ayuni dan Khoirunnisa (2022) yang menemukan bahwa karyawan yang telah bekerja lebih lama memiliki komitmen yang cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja. Karyawan dengan pekerjaan yang lebih lama cenderung dapat bekerja secara lebh efektif dan lebih merasa nyaman karena telah mampu mengatasi berbagai hambatan dalam bekerja berdasarkan pengalaman yang telah dilalui. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan beban kerja antara karyawan yang telah bekerja selama satu tahun, dua tahun, tiga tahun, dan empat tahun. Hasil menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki beban kerja yang lebih rendah. Hasil penelitian Sumanta, Indah dan Hadi (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja baru memiliki stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi lebih berat dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja lebih lama.

Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi dan beban kerja pada jabatan *micro account officer, customer service* dan *teller*. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih tinggi pada jabatan *teller* dibandingkan dengan *micro account officer* dan *customer service* dan beban kerja lebih tinggi pada *customer service* dibandingkan dengan *micro account officer* dan *teller*. Komitmen organisasi pada jabatan *teller* lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan *micro account officer* dan *customer service* disebabkan oleh beban kerja yang diterima pada jabatan *teller* lebih rendah dibandingkan dengan jabatan lain. Hasil penelitian Sutanto (2016) menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih tinggi pada karyawan bank terdapat pada jabatan *customer service* dibandingkan dengan jabatan lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja dan komitmen organisasi pada karyawan bank di Kota Makassar. Semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki.

Adapun saran berdasarkan hasil penelitian yaitu diharapkan mengetahui pentingnya meningkatkan komitmen organisasi dan menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas karyawan untuk mewujudkan situasi kerja yang kondusif dan nyaman. karyawan dengan komitmen organisasi rendah hingga sedang agar meningkatkan komitmen organisasi untuk menciptakan kondisi kerja nyaman dan sama-sama menguntungkan baik itu organisasi dan karyawan itu sendiri. Peneliti menyarankan agar dapat menambah karakteristik responden seperti riwayat pendidikan. Peneliti menyarankan untuk menggunakan sampel dengan cakupan yang lebih luas, tidak terbatas pada karyawan bank. Peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian ini secara

offline untuk menghindari responden mengisi skala secara asal-asalan.

DAFTAR REFERENSI

Amanda, N. (2018). Hubungan persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan part time dan kontrak pizza hut di Kota Malang. *Skripsi*. Fakultas Pendidikan Psikologi: UM. Diakses pada https://repository.um.ac.id/101243/

Arbianingsih., Hidayah, N., & Taufiq. (2016). Hubungan beban kerja dengan turnover pada perawat di rumah sakit islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing, 1*(1), 10.

Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8*(1), 84-98.

Danaramurti, G, I. (2019). Hubungan beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT Karya Beton Sudhira Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 180-191.

Dewantara, D. A. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malangi.

Dewi, I. A. (2013). Hubungan antara persepsi beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi pt. solo kawistara garmindo. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Semarang.

Farid, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen kerja pada administrator kesehatan di rumah sakit qwerty. *Jurnal Teras Kesehatan, 5*(2), 11-16.

Fitranti, A., Izzati, U. A., & Setyowati, S. (2021). Gambaran komitmen organisasi pada guru di lembaga pendidikan pesantren. *Jurnal Basicedu, 5*(6), 6168-6176.

Habibillah, R. (2021). Kinerja pegawai pada bank Negara Indonesia (BNI) kantor cabang utama Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Hasanuddin: Makassar.

Herawati, H., Setyadi, D., Michael, M., & Hadiyati, T. (2023). The effect of workload , supervisor dan coworker support on job performance through job satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business, 2*(1), 13-33.

Jazila, N. N., Slamet, A. R., & Basalamah, M. R. (2020). Pengaruh perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari gender terhadap turnover labour pada ud. Klinik laptop paiton. *E-jurnal Riset Manajemen*, 1-15.

Monica, V. A. (2022). Hubungan beban kerja dan konflik kerja dengan komitmen organisasi karyawan pada divisi garmen pt. dan liris sukoharjo. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* (14). 224-247.

Pramono, F. D., & Priyono, S. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional studi pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang. *Management Studies and Enterpreneurship Journal, 4*(3), 3120-3131.

Reid, Gary B. (1989). *Subjective workload assessment aechnique (SWAT): A user's guide.* Armstrong Aerospace Medical Research Laboratory: OHIO.

Ramadhana, F., & Rizal, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan divisi HCM PGN. *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis & MICE, 1*(1).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Sali, H. N. A. (2020). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maruki Iternasional Indonesia. *Skripsi*. Politeknik Perindustrian RI: Politeknik Ati

Makassar.

Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan r&d*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sumanta, J., Indah, M. F., & Hadi, Z. (2022). Analisis stress kerja pada karyawan ditinjau dari beban kerja, masa kerja dan peran organisasi di PT. X kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 9*(1), 102-107.

Sutanto, B. S. (2016). Analisis beban kerja pegawai di bank BRI unit Ketro kantor cabang Pacitan. *Tesis*. Program Magister Manajemen: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.

Syamsiar, H., & Abdurrohman, A. (2020). Kesenjangan upah buruh tani perempuan dengan laki-laki (problematika kesetaraan gender). *Jurnal Masyarakat Maritim, 04*(2), 82-85.

Veronica, F., & Tumanggor, B. F. (2022). Kinerja teller dalam melakukan standar layanan terkait kepuasan nasabah: Studi pada kantor kas world trade center Jakarta PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *jurnal Sumber Daya Aparatur, 4*(2), 53-72.

Utami, H. N., Afrianti, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional dan stress kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Terapan, 3*(2), 153-166.

Wangsa, A., & Edalmen. (2022). Pengaruh beban, stress dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4*(2), 279-288.