



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA ANGKASA SEMESTA CARGO AREA HALIM
PERDANAKUSUMA**

SKRIPSI

Reni Putri Utami

1602025242

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA ANGKASA SEMESTA CARGO AREA HALIM
PERDANAKUSUMA**

SKRIPSI

Reni Putri Utami

1602025242

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA ANGKASA SEMESTA CARGO AREA HALIM PERDANAKUSUMA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 02 September 2020

Yang Menyatakan,



(Reni Putri Utami)

NIM 1602025242

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA ANGKASA SEMESTA CARGO AREA HALIM PERDANAKUSUMA**

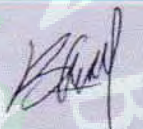
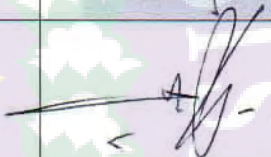
NAMA : **RENI PUTRI UTAMI**

NIM : **1602025242**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

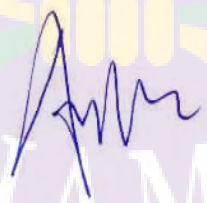
TAHUN AKADEMIK : **2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Budi Permana Yusuf, M.M	
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA
ANGKASA SEMESTA CARGO AREA HALIM PERDANAKUSUMA**

Yang disusun oleh:
Reni Putri Utami
1602025242

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA.

Pada tanggal: 26 Agustus 2020

Tim penguji:

Ketua merangkap anggota :

(Eti Rochati, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Anggota,

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

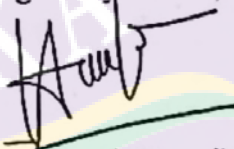
Nama : Reni Putri Utami
NIM : 1602025242
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :
“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA ANGKASA SEMESTA CARGO AREA HALIM PERDANAKUSUMA”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta
Pada tanggal: 02 September 2020
Yang menyatakan,


(Reni Putri Utami)

ABSTRAK

Reni Putri Utami (1602025242)

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA ANGKASA SEMESTA CARGO AREA HALIM PERDANAKUSUMA”.

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma, (2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma, (3) Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil pada penelitian ini adalah baik beban kerja maupun komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien determinasi sebesar 51,9%, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat jika karyawan diberikan beban kerja yang memadai dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga dapat dilihat dari Uji T dimana Beban kerja memiliki nilai berpengaruh positif dan signifikan nilai ini bisa dilihat dari hasil signifikan ($0,01 < 0,05$) yang artinya bila nilai signifikan $0,01 < 0,05$ dan dilihat dari nilai Uji t 2.667 lebih besar dari t table 0.679 ($2.667 > 0.679$). Komitmen organisasi memiliki nilai positif dan signifikan nilai ini bisa dilihat dari hasil uji signifikansi dimana nilai signifikansi ($0,005 < 0,05$) dan nilai uji T dimana nilai uji t sebesar $2.915 > 0.679$.

Kata Kunci: beban kerja, komitmen organisasi, produktivitas kerja.

ABSTRACT

Reni Putri Utami (1602025242

“INFLUENCE OF WORK LOAD AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN. SERVICE ANGKASA SEMESTA CARGO AREA HALIM PERDANAKUSUMA”.

This research is aim to know (1) Influence of Workload on Employee Productivity in Service Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma, (2) Influence of Organizational Comitment on Employee Productivity in Service Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma, (3) Influence of Workload and Organizational Commitment on Employee Productivity in Service Aangkasa Semesta Halim Perdanakusuma Area Cargo Area Halim Perdanakusuma.

This research is a research that uses quantitative methods. Data conducted by questionnaire dissemination to 50 of respondents by applying census method, the method of analysis is multiple regression linear.

This result out that workload and organizational commitment significantly influence productivity with determination coefficient at 51,9%, the rest influenced by other factors. The increasing productivity only happened if there is sufficient workload and high commitment within employee to their organization.

The results of this study are seen from the T Test is the workload has a positive and significant value of this value can be seen from the results of significance where the significant value ($0.01 < 0.05$) which means that if the significant value $0.01 < 0.05$, and the t test value of 2.667 is greater than t table 0.679 ($2.667 > 0.679$). Organizational commitment has a positive value and the significance of this value can be seen from the results of the significance test where the significance value ($0.005 < 0.05$) and the value of the T test where the value of the t test is $2.915 > 0.679$.

Keywords: organizational commitment, productivity, workload.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman A. Ghani, S.H., M.Pd, selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Drs. Zamah Sari, M.Ag, selaku Wakil Rektor II Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Ibu Dr. Lely Qodariah, M.Pd, selaku Wakil Rektor III Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. H. Bunyamin, M.Pd, selaku Wakil Rektor IV Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
8. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

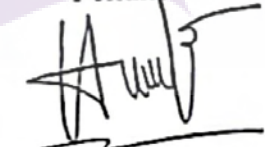
9. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
10. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
11. Bapak Dr. Budi Permana Yusuf, M.M. selaku pembimbing skripsi I yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini
12. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto, M.M. selaku pembimbing skripsi II yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini
13. Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta, dukungan, waktu, dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada para sahabat selama perkuliahan yang selalu memberikan *support* terbaiknya
15. Serta kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun untuk kebaikan penulis dan penelitian lain kedepannya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 22 Juli 2020

Penulis



(Reni Putri Utami)

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Telaah Pustaka	24
2.2.1 Beban Kerja	24
2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja	24
2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	27
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	28

2.2.2 Komiten Organisasi	28
2.2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	28
2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	30
2.2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	31
2.2.3 Produktivitas Kerja	33
2.2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	33
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	35
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	36
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.4 Rumusan Hipotesis.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	40
3.2 Operasional Variabel.....	42
3.2.1 Definisi Variabel	42
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	43
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel.....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis data	47
3.5.1 Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data.....	47
3.5.1.1 Uji Validitas.....	47
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.5.2.1 Uji Kualitas Instrumen	49
3.5.3 Analisis Linear Berganda	49
3.5.3.1 Uji Asumsi Klasik	50
3.5.3.1.1 Uji Normalitas	50
3.5.3.1.2 Uji Multikolinearitas.....	51

3.5.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.5.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.5.3.3 Uji Hipotesis (Uji t).....	53
3.5.3.4 Uji Simultan (Uji f).....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.2 Karakteristik Responden.....	56
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	59
4.4 Uji Asumsi dan Kuantitas Instrumen Penelitian.....	62
4.4.1 Uji Validitas.....	62
4.4.1.1 Uji Validitas Beban Kerja.....	62
4.4.1.2 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	63
4.4.1.3 Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	63
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.4.3.1 Uji Normalitas.....	67
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	68
4.4.3.3 Uji Heterskodasititas.....	70
4.4.3.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.4.3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.4.3.6 Uji Hipotesis (Uji t).....	72
4.4.3.7 Uji Simultan (Uji f).....	74
4.5 Pembahasan Penelitian.....	75
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.	Data Hasil <i>Pra Survey</i> Karyawan	4
2.	Data Bagian Distribusi Dalam Pencapaian Target Perbulan Dalam 1 Tahun Terakhir.....	5
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	18
4.	Operasionalisasi Variabel.....	44
5.	Skala Likert	47
6.	Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
7.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	57
8.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
9.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja	59
10.	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	60
11.	Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi	60
12.	Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	61
13.	Uji Validitas Beban Kerja	62
14.	Uji Validitas Komitmen Organisasi	63
15.	Uji Validitas Produktivitas Kerja	63
16.	Hasil Uji Reliabilitas	64
17.	Hasil Uji Normalitas	66
18.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
19.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
20.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
21.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
22.	Hasil Uji t	73
23.	Hasil Uji f.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.	Data Absensi Karyawan Ditribusi Tahun 2018-2019 Dalam 1 Tahun Terakhir.....	3
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
3.	Uji Normalitas P-Plots	66
4.	Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot (Diagram Pencar)	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/24
2.	Data Hasil Penelitian.....	6/24
3.	Hasil Output SPSS	10/24
4.	Tabel T <i>Statistic</i>	17/24
5.	Tabel F <i>Statistic</i>	18/24
6.	Surat Tugas.....	19/24
7.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	20/24
8.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	21/24
9.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I (Satu)	22/24
10.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II (Dua).....	23/24
11.	Daftar Riwayat Hidup	24/24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan penting yang merupakan salah satu bagian dari keseluruhan proses aktivitas perusahaan, juga peranan yang sangat besar dan penting dalam mencapai kelangsungan hidup serta tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Selain itu apabila perusahaan ingin terus berkembang dan turut sertadalam persaingan maka perusahaan harus mampu memacu produktivitas kerja karyawan yang dimilikinya (Aru Rorim Fandi, Widiana, & Istanti, 2017).

Perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang berakibat pada meningkatnya produktivitas kerja. Perencanaan tersebut terkait dengan pemberian beban kerja yang sesuai dan pemberian stimulus agar karyawan tetap menjaga komitmennya kepada perusahaan sehingga perusahaan tidak menghabiskan banyak tenaga, waktu, dan biaya untuk mencari dan mendapatkan karyawan baru yang potensial (Hasibuan, 2013).

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit

(Purnama, 2008). Produktivitas Kerja merupakan pencapaian atau hasil secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan atas pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya.

Usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk menstabilkan beban kerja dan komitmen organisasi para karyawan, adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang menunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja kepada seluruh karyawan (Riani & Putra, 2017).

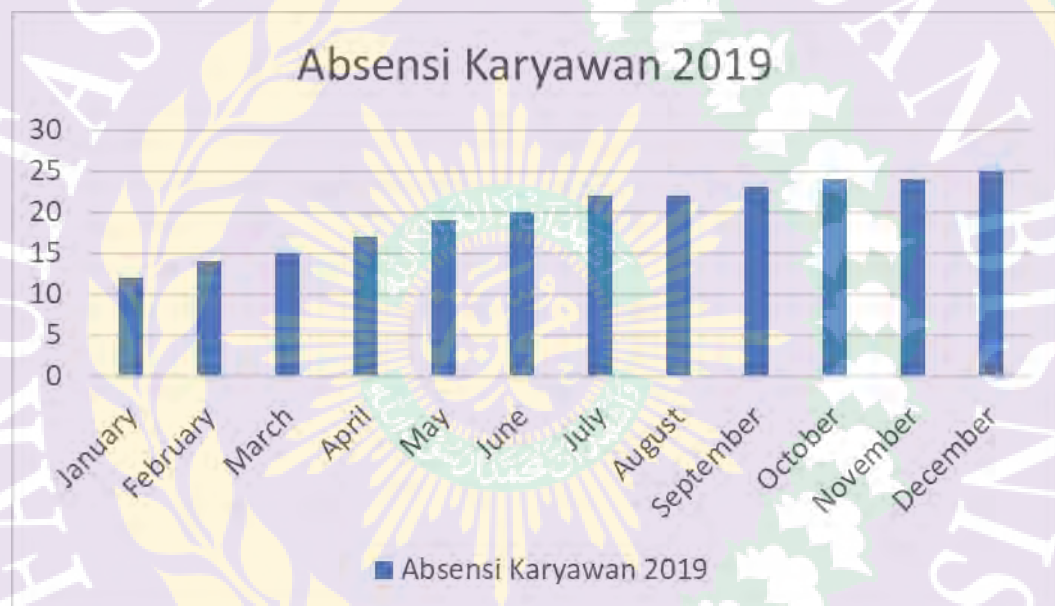
Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi seragam kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan agar seluruh karyawan yang bekerja didalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu hasil kerja yang baik dan membentuk komitmen organisasi guna mencapai tingkat produktivitas kerja.

Beban kerja yang sesuai dan komitmen organisasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya (Astianto, 2015).

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan

individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi (Petreanu, Iordache, & Seracin, 2013).

Gambar 1. Data Absensi Karyawan Distribusi Tahun 2018-2019 dalam 1 Tahun Terakhir PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma



Sumber : PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma Januari 2019 s/d 10 Desember 2019

Tabel 1 menjelaskan bahwa adanya persentase penurunan kehadiran pada setiap bulannya dalam 1 tahun terakhir pada PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut, penurunan kehadiran hingga 67% pada bulan November 2019, dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada setiap bulannya. Faktor tersebut dikarenakan adanya beban kerja yang

berlebihan dan tidak sesuai jam normal dalam bekerja pada umumnya. Mengakibatkan banyak karyawan yang izin kerja, sakit, alfa dan sebagainya. Data absensi diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak ketidakhadiran yang menyebabkan terjadinya penurunan persentase kehadiran di setiap bulannya dalam 1 tahun terakhir yang dilakukan oleh karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta *cargo* Area Halim Perdanakusuma, maka dari itu akan banyak tugas pekerjaan yang pastinya akan tertunda untuk diselesaikan oleh karyawan-karyawan yang merupakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hasil *pra survey* terhadap 20 orang karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma untuk mengetahui masalah lebih sering dirasakan oleh karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Data Hasil Pra Survey Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta
***Cargo* Area Halim Perdanakusuma**

No	Kategori	Faktor Permasalahan	Jawaban Orang	Hasil (%)
1	Komitmen Afektif	Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi.	9	45%
		Hubungan yang renggang terhadap anggota organisasi.	11	55%
2	Komitmen Kelanjutan	Kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.	7	35%
		Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi.	13	65%
3	Komitmen Normatif	Perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi.	10	50%

Sumber : PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma Januari 2019 s/d 10 Desember 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa faktor permasalahan di atas adalah faktor-faktor yang mempengaruhi suatu komitmen organisasi. Dalam komitmen afektif keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi persentasenya yaitu 45%, hubungan yang renggang terhadap anggota organisasi persentasenya yaitu 55%. Dalam komitmen kelanjutan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi persentasenya yaitu 35% memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi persentasenya yaitu 65%, sedangkan dalam komitmen normatif perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi persentasenya 50%.

Berdasarkan hasil data *pra survey* dapat di simpulkan bahwa terlihat banyaknya karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma yang beranggapan bahwa suatu komitmen organisasi yang kurang baik akan mempengaruhi dampak yang buruk bagi keberlangsungan tujuan organisasi.

Tabel 3
Data Bagian Distribusi dalam Pencapaian Target
Perbulan dalam 1 Tahun Terakhir PT. Jasa Angkasa Semesta
Cargo Area Halim Perdanakusuma

Bulan	Target Perhari	Jumlah Hari Kerja	Target Perbulan	Pencapaian Target Perbulan
January 2019	190 pcs	20	3800 pcs	3750 pcs
Februari 2019	190 pcs	22	4180 pcs	3700 pcs
Maret 2019	190 pcs	21	3990 pcs	3645 pcs
April 2019	190 pcs	21	3990 pcs	3590 pcs
Mei 2019	190 pcs	22	4180 pcs	3510 pcs
Juni 2019	190 pcs	21	3990 pcs	3485 pcs
Juli 2019	190 pcs	22	4180 pcs	3415 pcs
Agustus 2019	190 pcs	22	4180 pcs	3375 pcs
September 2019	190 pcs	21	3990 pcs	3325 pcs
Oktober 2019	190 pcs	22	4180 pcs	3275 pcs

November 2019	190 pcs	21	3990 pcs	3120 pcs
Desember 2019	190 pcs	20	4180 pcs	1200 pcs
Total			48830 pcs	39390 pcs

Sumber : PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma Januari 2019 s/d 10 Desember 2019

Berdasarkan tabel 3 terjadi penurunan pencapaian target distribusi pengiriman dalam setiap bulannya di PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ada masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut, terkait dengan tabel 1 yang mengindikasikan banyaknya karyawan yang tidak hadir dengan berbagai keterangan, diantaranya ijin kerja, sakit dan tanpa ada keterangan.

Yulianty (2016), Supriatin dan Wandary (2015), Fitria, Hamid dan Nurtjahjono (2016), mengemukakan hasil dari penelitian yang telah dilakukannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula produktifitas kerja karyawan.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2015) adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Mathis and Jackson (2016) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi.

Komitmen karyawan dapat terlihat dalam perilaku pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai karyawan dan keterlibatannya dalam kegiatan perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mempersembahkan yang terbaik untuk mewujudkan tujuan dan nilai perusahaan yang diyakininya. Namun pada kenyataannya yang terjadi adalah karyawan sering mendapatkan komplain dari pelanggan karena kurangnya tanggung jawab seorang karyawan dalam bekerja sehingga karyawan sering melakukan kesalahan, seperti kesalahan dalam pencatatan dan perhitungan pada bon pembelian, ketidak sesuaian barang yang dikirim dan beberapa pelanggan menyampaikan bahwa pramuniaga kurang tanggap dan ramah dalam melayani. Selain itu, karyawan masih sering menunggu instruksi pimpinan, padahal seluruh karyawan sudah mengetahui pembagian tugas yang jelas sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan (Astianto, 2015). Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Adanya fenomena di atas yang di jelaskan seperti beban kerja dan komitmen organisasi yang tidak baik, sehingga berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan. Yang berdampak pada penurunan target dalam 1 tahun terakhir ini hingga penurunannya sangat tidak signifikan. Terlihat dari total target yang seharusnya dicapai dalam 1 tahun 48.830 distribusi, dan pada 1 tahun terakhir ini karyawan hanya dapat mencapai target 39.390 distribusi. Berdasarkan data target dalam 1 tahun terakhir dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan hasil target di setiap bualanya, hingga mencapai 7.400 distribusi yang tidak mencapai target, sehingga apa yang menjadi tujuan pencapai target perusahaan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut.

Perusahaan harus mampu mempertahankan produktifitas karyawan yang berkualitas agar proses kerja perusahaan tetap bisa berjalan dengan baik dengan selalu memperhatikan karyawannya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada **“Pengaruh Beban Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Jasa Angkasa Semesta Cargo Area Halim Perdanakusuma”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat beban kerja dan komitmen organisasi mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

2. Jumlah barang yang telah didistribusi masih belum sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.
3. Kurangnya rasa kenyamanan didalam perusahaan.
4. Sistem kerja yang masih belum efektif dan efisien serta pembagian kerja yang kurang baik.
5. Terbatasnya waktu istirahat dan banyaknya waktu lembur.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar inti permasalahan tidak menyimpang dari sasaran, maka diperlukan adanya pembatasan ruang lingkup penelitian antara lain:

1. Objek penelitian ini di karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo Area* Halim Perdanakusuma.
2. Responden pada penelitian ini dikhususkan pada karyawan yang telah bekerja diatas 6 bulan karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap maupun kontrak.
3. Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya beban kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dialami oleh PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo Area* Halim Perdanakusuma tersebut maka penulis rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo Area* Halim Perdanakusuma.

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma.
3. Apakah pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terhadap PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Angkasa Semesta *Cargo* Area Halim Perdanakusuma”, maka penulis mengharapkan :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat menentukan beban kerja yang sesuai dengan ketentuan kerja atau ketetapan organisasi dan membentuk komitmen organisasi yang baik dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldata, Friska (2018) “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba”.
- Annisa. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
- Ghozali, Imam (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan belas. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartatik, Puji Indah. (2015). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Idris (2010). Aplikasi Model analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS. Padang: FEUNP.
- Kurnia. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.
- Kurniawan. (2016). Pengaruh *Reward, Punishment*, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Vol 28 No.1 November 2013.
- Kreiter, Robert & Kinichi, Angelo, (2014). *Organizational Behavioral Edition 5*. Boston: MC-GrawHill.

- Lincoln. (2016). Hubungan antara Komitmen Organisasi Pemberian Layanan Optimal Terhadap Produktivitas Kerja. *e-journal administrasi bisnis*, 2016.
- Maharani, Fitria (2017) “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Ciledug Tangerang”.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mikolaiki. (2014). Dampak Peningkatan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol 4, 2014.
- Marvidiantika. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Internasional Journal Vol.6 No.4 March.2014*.
- Moloudi. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja Dalam Organisasi. *Internasional Journal VOL 9 No.7 January 2013*.
- Mondy, R. Wayne (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Murti, Silvia Rian. (2013). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

- Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra. 2017. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol6, No. 11, 5970-5998.
- Purnamasari. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2007). *Organizational Behavior*. Edisi Kesepuluh. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. & Coulter M. (2015). *Management. (12th Edition)*. United States: Pearson Education.
- Rolos. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota’ Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.6 No. 4.
- Romadhoni, dkk, 2015, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram”, Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 3(2), Hal 125-145.
- Sedarmayanti. (2009). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, B. (2015). Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Andi.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti. Poka). Jurnal Arika, Vol. 05 No. 02.

- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.54
- Sumanto M. (2014). Statistika Terapan. Yogyakarta: Center of Academic. Publishing Service.
- Sutrisno, Edy.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandun: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, V dan Ariani, D. (2015). *Empirical Study Relations Job Satisfcation, Organizational Commitment and Turnover Intention*. Translation journal. 5,2
- Tarwaka. 2015. Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Edisi II. Surakarta: PT. Harapan Press.
- Udida, Oni (2015). Pengaruh Iklim Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *e-journal Universitas Calabar Nigeria Selatan dan Timur*. Vol 10 No.2, 2015.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Edisi Kelima, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Jakarta*.

Zaki, Hammam, dan Marzolina. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VIII. No. 3 September 2016.

