



Hubungan Antara Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Karyawan

Yudi Wahyudin Suwandi ^{1,*}, , Atep Iyan ¹, , dan Imas Komariyah ², 

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas, Bandung, 40124, Provinsi Jawa Barat, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda, Subang, 41254, Provinsi Jawa Barat, Indonesia

* Penulis Korespondensi: yudisuwandi@gmail.com

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Suwandi, Y. W., Iyan, A., & Komariyah, I. (2023). *The Relationship Between Workload and Competency on Employee Commitment*. *Society*, 11(2), 787-800.

DOI: [10.33019/society.v11i2.574](https://doi.org/10.33019/society.v11i2.574)

Hak Cipta © 2023. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN  ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

Dikirim: 3 Juli, 2023;

Diterima: 30 Desember, 2023;

Dipublikasi: 31 Desember, 2023;

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh individu dan gabungan dari beban kerja dan kompetensi terhadap komitmen karyawan pada Unit Usaha Membangun Ekonomi Keluarga Sejahtera di Regional Bandung 1 (PNM Cabang Cimahi). Beban kerja dan kompetensi merupakan faktor penting yang dapat secara signifikan mempengaruhi komitmen karyawan, terutama di lingkungan kerja yang menuntut. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan mengumpulkan data primer melalui survei dari 248 karyawan di PNM Cabang Cimahi. Data yang dikumpulkan mencakup pengukuran beban kerja karyawan, tingkat kompetensi, dan komitmen terhadap organisasi. Analisis jalur digunakan untuk menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Temuan menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun kompetensi secara positif mempengaruhi komitmen karyawan, baik secara individu maupun saat dipertimbangkan bersama

Kata Kunci: Beban Kerja; Komitmen Karyawan; Kompetensi; PT PNM Mekaar

1. Pendahuluan

Permodalan Nasional Madani (PNM) adalah lembaga keuangan mikro yang berdedikasi untuk memberdayakan ekonomi masyarakat kecil di Indonesia. Didirikan pada tahun 1999, PNM memainkan peran penting dalam memberikan peluang pembiayaan kepada kelompok-kelompok marjinal yang kesulitan mengakses lembaga keuangan formal. PNM berkomitmen untuk mendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) melalui berbagai layanan keuangan, termasuk pinjaman, tabungan, dan asuransi mikro. Tujuan utama PNM adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan ekonomi, pengentasan kemiskinan, dan penciptaan lapangan kerja.

Seiring dengan perkembangan PNM dan tantangan baru yang dihadapinya, PNM terus menyempurnakan strategi dan pendekatannya untuk lebih memenuhi kebutuhan UMKM dan masyarakat kecil yang semakin berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang kinerja, keberlanjutan, dan efektivitas PNM dalam pemberdayaan ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan tentang potensi perubahan dalam strategi dan program PNM untuk memperbesar dampak positifnya pada sektor UMKM dan masyarakat kecil. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan dan praktik terbaik yang dapat memperkuat peran PNM dalam mempromosikan pembangunan ekonomi inklusif di Indonesia.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja PT PNM 2021 - 2022

Deskripsi	2021	2022
Aset	38,05%	7,14%
Pendapatan	50,07%	49,73%
Ekuitas Total	15,23%	15,39%
Laba Berjalan	-	17,41%
Pinjaman	44,51%	23,65%
Pembayaran Syariah	14,70%	34,23%
Penyaluran Pembiayaan	90,77%	34,23%

Sumber: PT PNM 2021-2022

Tabel 1 menyoroti pencapaian kinerja dan tantangan yang dihadapi oleh PT PNM antara tahun 2021 dan 2022. Data tersebut menunjukkan penurunan signifikan pada aset dari 38,05% pada tahun 2021 menjadi 7,14% pada tahun 2022, menandakan penurunan sebesar 30,91%. Penurunan ini dapat disebabkan oleh penurunan nilai aset atau pergeseran strategi investasi, yang mungkin mengindikasikan risiko investasi atau masalah manajemen keuangan.

Meskipun pendapatan tetap relatif tinggi, terjadi sedikit penurunan dari 50,07% menjadi 49,73%, yaitu sebesar 0,34%. Perubahan ini bisa disebabkan oleh faktor eksternal seperti kondisi pasar atau peningkatan persaingan. Ekuitas total menunjukkan peningkatan yang moderat dari 15,23% menjadi 15,39%, yang mengindikasikan pertumbuhan ekuitas perusahaan. Namun, perusahaan harus memastikan bahwa pertumbuhan ini tidak disertai dengan peningkatan risiko yang tidak diinginkan.

Laba berjalan untuk tahun 2022 tercatat sebesar 17,41%, tetapi diperlukan perbandingan dengan tahun sebelumnya untuk evaluasi yang lebih menyeluruh. Pinjaman mengalami penurunan signifikan dari 44,51% pada tahun 2021 menjadi 23,65% pada tahun 2022, penurunan sebesar 20,86%, yang mungkin disebabkan oleh restrukturisasi utang atau praktik manajemen yang lebih efisien. Jika penurunan ini tidak direncanakan, perusahaan harus

menyelidiki potensi dampaknya terhadap kemampuan untuk mengamankan dana yang diperlukan.

Pembayaran syariah mengalami peningkatan yang substansial dari 14,70% menjadi 34,23%, menunjukkan adanya perubahan kebijakan atau komitmen yang lebih kuat terhadap keuangan Islam. Penting untuk memastikan bahwa peningkatan ini sejalan dengan kebijakan syariah dan tidak menimbulkan risiko reputasi. Penyaluran pembiayaan mengalami penurunan drastis dari 90,77% pada tahun 2021 menjadi 34,23% pada tahun 2022, penurunan sebesar 56,54%. Penurunan tajam ini memerlukan investigasi lebih lanjut untuk memahami penyebabnya dan melakukan tindakan korektif jika diperlukan.

Penurunan kinerja keseluruhan PT PNM antara tahun 2021 dan 2022 mungkin terkait dengan berkurangnya komitmen karyawan dan tingginya tingkat perputaran tenaga kerja. Menurut Mathis et al., keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi melibatkan keinginan untuk mempertahankan rasa memiliki dan kemauan untuk berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan organisasi (Mathis et al., 2017). Mereka menyarankan bahwa beban kerja yang berat sering kali menyebabkan berkurangnya komitmen dan keterlibatan karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Beban kerja yang tinggi pada salah satu anggota keluarga dapat berdampak negatif terhadap komitmen karyawan lainnya, terutama dalam konteks konflik kerja-keluarga. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi mereka (Bakker et al., 2008). Mathis et al. mendefinisikan beban kerja sebagai tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang diberikan kepada seorang karyawan, dengan catatan bahwa jumlah pekerjaan yang tepat dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Mathis et al., 2017).

Komitmen karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh beban kerja tetapi juga oleh kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan peran dan tanggung jawab secara efektif (Syaifullah et al., 2022; Taylor, 2009). Kompetensi tidak hanya melibatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup sikap, kecerdasan emosional, dan kemampuan untuk berfungsi secara efektif di tempat kerja. Kapabilitas sumber daya manusia yang kuat sangat penting untuk mencapai hasil yang lebih baik dan hasil kerja yang diinginkan.

Edison et al. menekankan bahwa kompetensi sangat penting sebagai dasar untuk rekrutmen di dunia bisnis (Edison et al., 2018). Pentingnya kompetensi telah mendorong pengembangan sistem wajib untuk pengembangan karyawan, terutama di perusahaan modern (Basalamah et al., 2018). Robbins et al. menggambarkan beban kerja sebagai jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang diberikan kepada seorang karyawan, yang mencakup berbagai aktivitas yang harus dilakukan serta kompleksitas pekerjaan (Robbins et al., 2017). Demikian pula, Munandar menyatakan bahwa beban kerja mencakup jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu, termasuk tugas fisik dan mental, tekanan waktu, dan sumber daya yang tersedia (Munandar, 2014).

Handoko mendefinisikan beban kerja sebagai kuantitas dan sifat tugas yang diberikan kepada seorang karyawan, menyoroti bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan (H. Handoko, 2018). Hal ini menekankan perlunya manajer sumber daya manusia untuk mengelola beban kerja dengan efektif. Beban kerja dapat dibagi menjadi dimensi kuantitatif, kualitatif, mental, fisik, dan emosional (Skaalvik & Skaalvik, 2018).

Hollenbeck et al. berpendapat bahwa kompetensi karyawan adalah gabungan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan atribut pribadi yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kinerja tinggi dalam peran mereka (Hollenbeck et al., 2021). Mereka lebih lanjut menjelaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif (Aryani et al., 2021; Taylor, 2009). Sutrisno mengidentifikasi dimensi kompetensi karyawan sebagai pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat (Sutrisno, 2017).

Abdul et al. menggambarkan komitmen karyawan sebagai keterikatan emosional, normatif, dan instrumental individu terhadap organisasi, yang mendorong perilaku kerja mereka dari waktu ke waktu (Abdul et al., 2019). Simamora menjelaskan bahwa komitmen organisasi tercermin dalam sikap positif karyawan, yang diwujudkan dalam keinginan untuk tetap bersama organisasi, berpartisipasi aktif, dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 2004). Wibowo menambahkan bahwa keterlibatan karyawan ditandai dengan keinginan dan tekad yang kuat untuk tetap bersama organisasi, berperilaku dengan cara yang mendukungnya, dan menghasilkan hasil berkualitas tinggi. Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Wibowo, 2018).

Karatepe menemukan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dan kinerja tinggi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan (Karatepe, 2013). Praktik kerja yang efektif dan dukungan organisasi dapat membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Kompetensi juga memainkan peran penting dalam membentuk komitmen karyawan. Choiriyah dan Riyanto menemukan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Choiriyah & Riyanto, 2021). Demikian pula, kompetensi karyawan secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasi (Fakhruriza et al., 2020; Pudjowati et al., 2024). Komariyah et al. lebih lanjut mendukung temuan ini, menyimpulkan bahwa kualifikasi yang lebih tinggi meningkatkan komitmen organisasi (Komariyah et al., 2023).

Terakhir, beban kerja dan kompetensi mempengaruhi komitmen karyawan (Silaban et al., 2021). Penelitian mereka menunjukkan bahwa kompetensi memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa kualifikasi yang lebih baik terkait erat dengan komitmen organisasi yang lebih kuat.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif untuk mengeksplorasi hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan komitmen karyawan di PT PNM Mekaar Cimahi. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran rinci mengenai karakteristik variabel yang diteliti, sementara pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Metode penelitian yang digunakan terdiri dari survei deskriptif dan eksplanatori. Survei deskriptif digunakan untuk mengumpulkan data mengenai beban kerja, kompetensi, dan komitmen karyawan, sedangkan survei eksplanatori diterapkan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel ini melalui analisis statistik. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan terukur terkait beban kerja, kompetensi, dan komitmen karyawan. Validitas kuesioner diuji menggunakan korelasi Pearson, dan reliabilitasnya diuji dengan Cronbach's Alpha sebelum pengumpulan data dimulai.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT PNM Mekaar Cimahi, yang berjumlah 700 orang. Ukuran sampel ditentukan menggunakan metode Isaac dan Michael

dengan margin of error 5%, yang menghasilkan 248 responden. Teknik pengambilan sampel acak sederhana digunakan untuk memastikan bahwa sampel secara efektif mewakili populasi.

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT PNM Mekaar Cimahi. Kuesioner didistribusikan dan dikumpulkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan untuk memastikan tingkat respons yang tinggi. Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian utama: beban kerja (5 dimensi), kompetensi (6 dimensi), dan komitmen karyawan (3 dimensi). Setiap dimensi diukur menggunakan skala Likert dengan rentang dari 1 hingga 5.

Analisis data melibatkan beberapa langkah. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson, dengan variabel dianggap valid jika nilai korelasinya melebihi 0,300. Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,700 menunjukkan reliabilitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dan data dianggap berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Analisis statistik dilakukan menggunakan SPSS versi 23. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja dan kompetensi terhadap komitmen karyawan. Pemodelan koefisien jalur digunakan untuk menentukan hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan komitmen karyawan serta mengukur koefisien jalur dan efek total.

Analisis ini mencakup evaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja terhadap komitmen karyawan serta penilaian kontribusi beban kerja dalam model. Demikian pula, pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompetensi terhadap komitmen karyawan dan evaluasi kontribusi kompetensi dalam model juga diukur.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Pernyataan untuk variabel beban kerja, kompetensi, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan dianggap valid, karena semua variabel memenuhi kriteria yang diperlukan yaitu $>0,300$.

4.2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk empat variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	t Table
1	Beban Kerja (X1)	0.930	0.700
2	Kompetensi (X2)	0.920	0.700
3	Komitmen Karyawan (X3)	0.959	0.700

Sumber: Hasil pengolahan data melalui perangkat lunak SPSS, 2023

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel valid dan reliabel, mengkonfirmasi kredibilitas kuesioner.

4.3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal, yang dibuktikan dengan nilai p lebih dari 0,05 (Sudjana, 2010). Detailnya disajikan dalam Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Statistik	Beban Kerja	Kompetensi	Komitmen Karyawan
N	248	248	248
Parameter Normal			
- Rata-Rata	55,0363	56,0242	64,9315
- Deviasi Standar	3,39723	5,24688	4,86075
Perbedaan Paling Ekstrem			
- Absolut	0,146	0,115	0,107
- Positif	0,109	0,115	0,107
- Negatif	-0,146	-0,098	-0,077
Statistik Uji	0,146	0,115	0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,058c	0,060c	0,070c

Sumber: Hasil pengolahan data melalui perangkat lunak SPSS, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa data untuk semua variabel – beban kerja (X1), kompetensi (X2), dan komitmen karyawan (X3) – mengikuti distribusi normal, karena nilai p lebih besar dari 0,05 menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Secara spesifik, nilai Asymp. Sig. adalah X1 = 0,058, X2 = 0,060, dan X3 = 0,070, yang menunjukkan tidak adanya deviasi signifikan dari distribusi normal.

4.4. Statistik Deskriptif

4.4.1. Beban Kerja (X1)

Variabel beban kerja terdiri dari lima dimensi: beban kerja kuantitatif, beban kerja kualitatif, beban kerja mental, beban kerja fisik, dan beban kerja emosional (Skaalvik & Skaalvik, 2018). **Tabel 4** merangkum persepsi responden tentang beban kerja.

Tabel 4. Tanggapan Responden tentang Beban Kerja (X1)

No	Dimensi	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1	Beban Kerja Kuantitatif	3	3,49	Tinggi
2	Beban Kerja Kualitatif	3	4,02	Tinggi
3	Beban Kerja Mental	3	3,37	Sedang
4	Beban Kerja Fisik	3	2,96	Sedang
5	Beban Kerja Emosional	4	3,38	Sedang
Total		16	3,44	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data melalui perangkat lunak SPSS, 2023

Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja secara umum dianggap tinggi, dengan beban kerja kuantitatif dan kualitatif dinilai tinggi. Beban kerja mental, fisik, dan emosional dinilai sedang.

4.4.2. Kompetensi (X2)

Variabel kompetensi mencakup enam dimensi: pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat (Sutrisno, 2017). **Tabel 5** menyajikan persepsi responden tentang kompetensi.

Tabel 5. Tanggapan Responden tentang Kompetensi (X2)

No	Dimensi	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1	Pengetahuan	2	3,92	Baik
2	Pemahaman	2	3,97	Baik
3	Keterampilan	2	4,16	Baik
4	Nilai	3	3,27	Cukup
5	Sikap	4	2,99	Cukup
6	Minat	3	3,32	Cukup
Total		16	3,44	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data melalui perangkat lunak SPSS, 2023

Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi secara keseluruhan dinilai baik, dengan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan mendapatkan penilaian yang lebih tinggi. Dimensi nilai, sikap, dan minat dinilai cukup.

4.4.3. Komitmen Karyawan (Y)

Menurut Darmawan, komitmen karyawan terdiri dari tiga dimensi: kesediaan karyawan, loyalitas karyawan, dan kebanggaan karyawan (Darmawan, 2013). Tabel 6 merangkum persepsi responden tentang komitmen karyawan.

Tabel 6. Tanggapan Responden tentang Komitmen Karyawan (Y)

No	Dimensi	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1	Kesediaan Karyawan	6	3,94	Tinggi
2	Loyalitas Karyawan	6	3,75	Tinggi
3	Kebanggaan Karyawan	6	3,14	Sedang
Total		18	3,44	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data melalui perangkat lunak SPSS, 2023

Temuan menunjukkan bahwa komitmen karyawan secara umum tinggi, dengan kesediaan dan loyalitas karyawan mendapatkan skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan kebanggaan karyawan yang dinilai sedang.

4.5. Analisis Verifikatif

Analisis statistik yang dilakukan menggunakan SPSS 23 memeriksa efek beban kerja (X1) dan kompetensi (X2) sebagai variabel independen, dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening. Model koefisien jalur yang komprehensif dijelaskan dalam Tabel 7, yang menyajikan koefisien terkait.

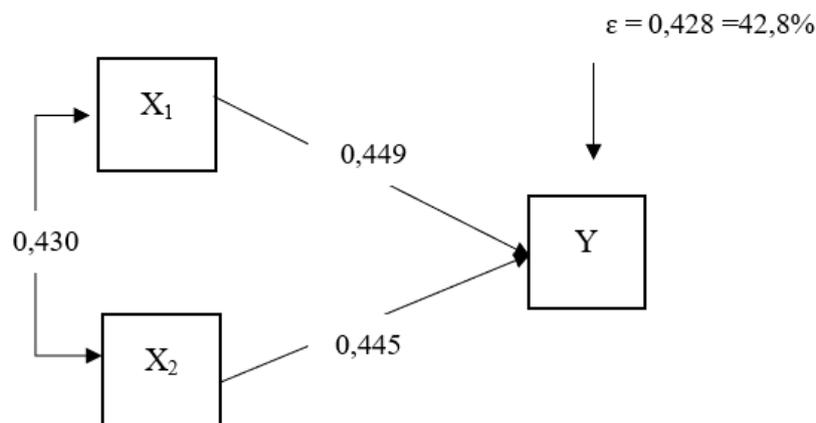
Tabel 7. Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstanta)	6.449	3.400		1.897	.000
	Beban Kerja	.643	.066	.449	9.702	.000
	Kompetensi	.413	.043	.445	9.622	.000

a. Variabel Dependen: Komitmen Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data melalui perangkat lunak SPSS, 2023

Tabel 7 menunjukkan koefisien jalur, dengan X1 (beban kerja) sebesar 0,449 dan X2 (kompetensi) sebesar 0,445. Hubungan ini diperjelas dalam Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Karyawan

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Karyawan

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Total Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
		X ₁	X ₂		
Beban Kerja (X ₁)	20,16%		8,59%	8,59%	28,75%
Kompetensi (X ₂)	19,80%	8,59%		8,59%	28,39%
Total	39,96%	8,59%	8,59%	40,20%	57,15%

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS 23.

Koefisien determinasi (R-squared), yang disajikan dalam bentuk persentase, menunjukkan bahwa pengaruh gabungan antara beban kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap komitmen karyawan (Y) adalah sebesar 57,2%. Ini menunjukkan bahwa 42,8% variabilitas dalam komitmen karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model ($\rho_{\epsilon} = 0,428$).

Tabel 9. Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Karyawan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.756 ^a	.572	.569	3.19195	.572	163.892	2	245	.000

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS 23.

Sebagaimana ditunjukkan dalam **Tabel 9**, total pengaruh (koefisien determinasi) beban kerja dan kompetensi terhadap komitmen karyawan adalah 0,572 atau 57,2%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan kompetensi – beban kerja yang lebih rendah dan kompetensi yang lebih tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan.

4.5.1. Uji Hipotesis: Dampak Beban Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Komitmen Karyawan

Tabel 10. Uji Parsial Beban Kerja (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Structural	Path Coefficient	t count	t Table	Conclusion
ρ_{yX_1}	0,449	9,702	1,66	H0 ditolak, karena beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
ρ_{yX_2}	0,445	9,662	1,66	H0 ditolak, karena kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS 23.

4.5.2. Uji Simultan: Beban Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Tabel 11. Uji Simultan Beban Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regresi	3339.646	2	1669.823	163.892	.000 ^b
	Residual	2496.189	245	10.189		
	Total	5835.835	247			

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS 23.

Berdasarkan **Tabel 11**, nilai F hitung adalah 163.892. Berdasarkan kriteria penolakan hipotesis nol (H0), jika nilai F hitung (Fcount) lebih besar dari nilai F kritis (Ftable), di mana $v_1 = 2$ dan $v_2 = 245$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka hipotesis nol ditolak. Karena 163.892 lebih besar dari 2,68 (nilai Ftable), hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya hubungan linier antara beban kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap komitmen karyawan (Y). Ini mencerminkan

dampak positif dan signifikan secara simultan dari beban kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap komitmen karyawan (Y), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,572 atau 57,2%. Selain itu, 42,8% pengaruh berasal dari variabel di luar model (error variance = 0,428).

4.6. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis terhadap respon dari 248 karyawan melalui kuesioner dan hubungan antara respon tersebut dengan teori-teori yang berlaku serta fenomena yang diamati di PT PNM Cabang 1 Mekaar Cimahi, analisis deskriptif tentang penerapan setiap variabel diperlukan.

Tabel 12. Nilai Rata-Rata, Standar Deviasi, dan Kriteria Jawaban

Variable	Average	Standard Deviation	Value Range	Criteria
Workload	3.44	0.897	2.54 – 4.34	High Enough to Very High
Competence	3.49	0.729	2.76 – 4.22	Good Enough to Very Good
Employee Commitment	3.60	0.809	2.79-4.41	High Enough to Very High

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS 23.

4.7. Analisis Verifikatif

4.7.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 20,16%. Selain itu, beban kerja secara tidak langsung mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 8,59% melalui kompetensi, sehingga total pengaruhnya adalah 28,75%. Temuan ini sejalan dengan Bakker et al., yang menemukan bahwa peningkatan beban kerja dapat berdampak negatif pada komitmen, terutama ketika terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga (Bakker et al., 2008). Beban kerja yang berlebihan berkontribusi pada burnout, yang mengurangi komitmen karyawan. Karatepe menemukan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik, didukung oleh praktik kerja yang efektif, meningkatkan komitmen karyawan (Karatepe, 2013). Hakanen et al. menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dengan sumber daya yang tersedia memperkuat komitmen (Hakanen et al., 2008). Penelitian lebih lanjut mendukung gagasan bahwa beban kerja mempengaruhi komitmen organisasi (Arifah et al., 2023; Wiratmo et al., 2022), dengan Mon et al. menemukan korelasi positif antara beban kerja dan kinerja melalui komitmen (Mon et al., 2023).

4.7.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Karyawan

Analisis data menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 19,80%. Secara tidak langsung, kompetensi mempengaruhi komitmen melalui beban kerja, memberikan tambahan 8,59%, sehingga total pengaruhnya menjadi 28,39%. Kurniawan mengamati adanya hubungan positif yang kuat antara kompetensi dan komitmen organisasi (Kurniawan, 2022). Gani et al. juga menyoroti dampak langsung kompetensi pekerjaan terhadap komitmen, dengan menekankan peran kompetensi sumber daya manusia (Gani et al., 2018).

4.7.3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Karyawan

Koefisien determinasi (R-squared) menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi menjelaskan 57,2% variabilitas dalam komitmen karyawan, sementara 42,8% disebabkan oleh faktor lain. Eliza et al. mendokumentasikan pengaruh negatif yang signifikan dari beban kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi (Eliza et al., 2020), sementara Handoko menemukan efek positif dari kedua faktor terhadap komitmen (R. T. Handoko, 2020). Nahrgang et al. melakukan meta-analisis yang menghubungkan beban kerja, kompetensi, dan komitmen dalam konteks keamanan kerja (Nahrgang et al., 2011).

5. Kesimpulan

Kondisi beban kerja di PNM Mekaar berkisar antara cukup tinggi hingga sangat tinggi, dengan dimensi beban kerja kualitatif sebagai yang paling signifikan, sementara dimensi beban kerja fisik menjadi yang paling rendah. Karyawan menunjukkan keterampilan yang kuat dalam melaksanakan tugas lapangan, tetapi mereka menghadapi tantangan akibat tingginya beban kerja. Beban kerja yang tinggi ini dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang intens, seperti jam kerja yang panjang dan tugas lapangan yang sering, yang memerlukan pengelolaan pelanggan dengan karakteristik yang beragam.

Secara keseluruhan, kompetensi karyawan PNM Mekaar dikategorikan sebagai baik hingga sangat baik. Dimensi kemampuan menempati peringkat tertinggi, menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterampilan praktis dan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan efisien. Namun, dimensi sikap berada pada peringkat terendah, mengungkapkan kelemahan dalam hal kesabaran, terutama saat berhadapan dengan pelanggan yang terlambat melakukan pembayaran. Kesenjangan dalam sikap ini dapat memengaruhi kualitas interaksi dengan pelanggan dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Komitmen karyawan di PNM Mekaar umumnya tinggi, dengan dimensi terkuat adalah kesediaan mereka untuk melaksanakan tugas. Hal ini mencerminkan loyalitas yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Namun, masalah yang perlu diperhatikan adalah rendahnya tingkat kebanggaan karyawan terhadap perusahaan, yang terlihat dari tingkat turnover yang tinggi, yang bisa mencapai 70%. Tingginya turnover ini tidak hanya mencerminkan tantangan dalam mempertahankan karyawan tetapi juga memperburuk beban kerja bagi staf yang tersisa, menciptakan siklus yang dapat semakin mengurangi komitmen.

Beban kerja ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Secara khusus, beban kerja yang tinggi cenderung mengurangi komitmen, sementara beban kerja yang lebih rendah dikaitkan dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Demikian pula, kompetensi karyawan juga berpengaruh positif terhadap komitmen; ketika karyawan dilengkapi dengan keterampilan yang diperlukan dan dapat menjalankan tugas mereka secara efektif, komitmen mereka terhadap organisasi akan semakin kuat. Sebaliknya, kompetensi yang rendah dapat menyebabkan berkurangnya komitmen, yang berdampak pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Sebagai kesimpulan, beban kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Mengurangi beban kerja sambil meningkatkan kompetensi karyawan dapat menghasilkan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan. Mengatasi faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan retensi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

6. Ucapan Terima Kasih

Para penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas dan PT. PNM atas dukungan yang sangat berharga. Ucapan terima kasih khusus juga disampaikan kepada para UMKM yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Kerja sama mereka sangat penting bagi keberhasilan penelitian ini.

7. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

- Abdul, Y., Sondakh, J. J., & Tinangon, J. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Perilaku Etis Auditor Pada Inspektorat Provinsi Gorontalo. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL,"* 10(2), 123. <https://doi.org/10.35800/jjs.v10i2.25605>
- Arifah, S., Hadiyati, E., & Muawanah, U. (2023). The Effect Of Motivation and Workload On Employee Performance By Mediating Organizational Commitment To The Blitar City Regional Secretariat. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi,* 4(12), 2344–2353. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i12.837>
- Aryani, N. K. Y., Sapta, I. K. S., & Sujana, I. W. (2021). The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments in the Procurement of Goods and Services Secretariat Regency of Karangasem. *Asia Pacific Journal of Management and Education,* 4(3), 76–86. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i3.1270>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology,* 93(4), 901–911. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901>
- Basalamah, I., Ramli, M., Sinring, H. B., & Alam, R. (2018). Effect of Commitment, Compensation, and Leadership on Employee Performance and Sharia Engagement as Variable Intervening. *Journal of International Conference Proceedings,* 1(2). <https://doi.org/10.32535/jicp.v1i2.245>
- Choiriyah, S., & Riyanto, S. (2021). Effect of training and competence on job satisfaction and its impact on employee commitment (Case study at BPJS Ketenagakerjaan). *International Journal of Innovative ...,* 6(6), 1021–1030.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Edison, E., Anwar, A., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Eliza, Y., Masrisal, D., Insani, D., & Jasvia, Y. (2020). Effect of Employee Competency, Organizational Commitment and Workload on Employee Performance of Public Works and Spatial Planning (PUPR) Service of West Sumatra Province. *Asian Journal of Social Science and Management Technology,* 2(5), 175–181. <http://www.ajssmt.com/Papers/25175181.pdf>
- Fakhruriza, T., Lubis, R., & Idris, S. (2020). The Effect of Training and Competence on Employee Commitment and Its Impact on Employee Performance in Department of Education of Pidie District. *International Journal of Scientific and Management Research,* 3(3), 55–62.
- Gani, M. U., Muh, N. H., & Arifin, Z. (2018). The mediating role of organizational commitment of job performance: The Impacts of Leadership, job competency and organizational culture. *Archives of Business Research,* 6(11). <https://doi.org/10.14738/abr.611.5609>

- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Handoko, R. T. (2020). The Mediating Role of Compensation to the Effect of Work Competency and Workload on Organizational Commitments' Civil Servant: The Study of Regional Civil Service Agency in East Java Province. *Airlangga Development Journal*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.20473/adj.v3i1.18149>
- Hollenbeck, J. R., Noe, B. G. A., & Wright, P. M. (2021). Loose Leaf for Fundamentals of Human Resource Management. In *Human Resource Management* (Issue November). McGraw-Hill Education.
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Komariyah, I., Prayudi, A., Edison, E., & Laelawati, K. (2023). The Relationship Between Organizational Culture and Competence With Organizational Commitment in Employees of BUMD Binjai, North Sumatra. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 210–218. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i2.7572>
- Kurniawan, H. (2022). Effect of Employee Competence and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment Mediated by Employee Performance. *AFEBI Management and Business Review*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.47312/ambr.v7i01.514>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). Human Resource Management. In *Harvard Business Review* (Vol. 13, Issue 2). Cengage learning.
- Mon, M. D., Susilo, J. E., & Sentoso, A. (2023). The Effect of Work Environment, Workload, and Work Engagement on Employee Performance with Work Commitment as mediation and Generation Z as Control Variable in Batam City. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(4), 1120–1132. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Pudjowati, J., Cakranegara, P. A., Pesik, I. M., Yusuf, M., & Sutaguna, I. N. T. (2024). The Influence Of Employee Competence And Leadership On The Organizational Commitment Of Perumda Pasar Juara Employees. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 606–613.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behaviour*. Pearson Education.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of workload, competency, and career development on employee performance with organizational commitment intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 294–311.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE YKPN.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Sudjana, N. (2010). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Syaifullah, S., Syahdan, S. A., Fahrianta, R. Y., Yatun, R., & S., C. M. T. (2022). The Influence of Competence, Compensation and Motivation on the Performance of Non-Permanent Employees. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(1), 353–369. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i1.1484>
- Taylor, M. A. S. (2009). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (11th ed.). *Industrial and Commercial Training*, 41(6), 344–346. <https://doi.org/10.1108/00197850910983965>
- Wibowo, W. (2018). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Wiratmo, F., Hermanto, H., & Suparman, L. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Team on Organizational Commitment of Waste Transporter Officers at the Environmental Service of North Lombok District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(6), 351–364. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/3851/3361>

Tentang Penulis

- 1) **Yudi Wahyudin Suwandi** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Pasundan, Indonesia, pada tahun 2018. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas, Indonesia.
E-Mail: gede_monicaa@yahoo.com
- 2) **Atep Iyan** adalah mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas, Indonesia.
- 3) **Imas Komariyah** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Pasundan, Indonesia, pada tahun 2015. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Miftahul Huda, Indonesia.
E-Mail: komariyahimas26@gmail.com