



Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara VI

Ahmad Fajar Sidiq*, Robby Dharma, Selvi Yona Sari

ahmadfajarsidiq@gmail.com¹

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

*) corresponding author

Keywords	Abstract
Workload, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction	<i>This study aims to determine how much influence workload and organizational commitment have on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By circulating the questionnaire as many as 75 respondents. The results of the data analysis concluded that workload had a positive and insignificant effect on job satisfaction. Organizational commitment had a positive and significant effect on job satisfaction. Workload had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment had a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior. Workload has a positive and insignificant effect on organizational citizenship behavior through job satisfaction. Organizational commitment has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior through job satisfaction.</i>

1. PENDAHULUAN

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan terus bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Iklim persaingan yang terlalu menuntut perusahaan untuk terus membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal. Perusahaan dituntut untuk mampu menghadapi tantangan yang berasal dari luar maupun dari dalam, sehingga perusahaan mampu menjaga

kelangsungan hidupnya. Perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing yang dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas didalam perusahaan.

Sistem kenormalan baru ini dibutuhkan komitmen organisasi yang harus dimiliki setiap karyawannya. Kemudian motivasi dari diri individu dan pemimpin juga berdampak terhadap kinerja karyawan. Selain kepemimpinan lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja bukan bicara tentang kondisi fisik saja melainkan juga lingkungan yang aman dan tentram untuk karyawan melakukan pekerjaannya. Dengan begitu akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat banyak.

PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa pada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah peningkatan kinerja dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan. Berikut data produksi PT. Perkebunan Nusantara VI :

Tabel 1. Data Jumlah Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara VI

Tahun	TBS DITERIMA/DIOLAH (TON)					JML HASIL OLAH (TON)		RENDEMEN MS %				
	RIMDU	RIMSA	SOL SEL	PHK-III	JLH	MS	IS	RIMDU	RIMSA	SOL SEL	PHK-III	JUMLAH
	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI	THN INI
2006-2007	42.909	8.394	4.804	864	56.471	13.515	2.000	24,24	21,36	23,23	23,03	23,93
	87.378	28.422	2.807	373	118.980	27.982	4.667	23,75	23,75	22,84	22,83	23,52
2008-2009	92.365	48.907	2.613	0	143.885	34.728	5.712	24,9	23,07	23,07	0	24,16
	92.659	67.971	6.272	0	165.902	40.510	7.013	24,36	23,43	23,43	0	24,17
2010-2011	90.242	78.163	1.330	0	169.735	41.957	6.701	25,05	23,9	23,9	0	24,51
	86.431	85.903	2.831	0	175.165	42.480	6.965	24,75	23,84	23,84	17,35	24,25
2012-2013	90.834	85.351	5.865	0	182.050	43.467	7.729	24,15	23,63	23,63	17,35	23,88
	89.235	89.557	0	20.256	199.048	45.777	8.022	23,49	23,33	23,33	19,52	02,09
2014-2015	77.658	87.030	548	5.998	171.224	38.184	6.724	22,44	22,46	22,46	21,4	22,3
	83.500	88.740	0	1.089	178.909	41.279	7.573	23,36	23,17	23,17	19,52	25,07
2016-2017	67.006	76.178	0	9.098	156.933	35.073	6.203	22,52	22,53	22,53	19,8	22,38
	72.972	73.025	11.637	4.451	168.235	38.520	6.030	23,01	28	23	19,98	22,9
2018-2019	79.350	93.426	0	0	172.776	39.432	3.751	22,67	22,35	22,95	0	22,82
	72.103	90.958	0	1.316	164.377	37.013	6.133	22,23	22,75	22,75	21,85	22,52
2020-2021	70.354	84.102	10.166	3.672	168.293	38.843	7.018	22,17	23,89	23,89	21,77	23,08
	81.137	84.086	3.175	0,14097	157.683	36.173	6.469	22,19	23,64	23,64	17,99	22,94
2022-2023	85.486	81.137	0	3.764	159.378	34.679	6.179	21,06	22,8	22,8	18,64	21,76
	50.207	85.486	0	6.870	157.072	35.288	6.296	22,54	22,54	23,54	18	22,47

Sumber : Data Jumlah Produksi PT. Perkebunan Nusantara VI

Dari tabel 1. diatas dapat dilihat keterangannya bahwa Jumlah produksi perkebunan di Indonesia khususnya yang dikelola oleh PT. Perkebunan Nusantara VI mengalami penurunan dan kenaikan dari tahun 2006 sampai tahun 2023. Salah satu faktor penyebab terjadinya penurunan dan kenaikan jumlah produksi dan penjualan PT. Perkebunan Nusantara VI dari tahun 2006 sampai 2023 salah satunya adalah masalah sumber daya manusia (SDM). Jika permasalahan sumber daya manusia ini tidak segera diatasi, maka akan

berdampak terhadap pencapaian tujuan manajemen perusahaan yaitu pada kinerja, kepuasan kerja, dan keberlanjutan perusahaan. Hal tersebut juga mengakibatkan tingkat kepuasan kerja cenderung tidak sesuai yang diinginkan perusahaan, sehingga perusahaan selalu memberikan waktu untuk menyelesaikan tugasnya, dan akibatnya pekerjaan karyawan tidak terselesaikan tepat waktu. Kesimpulannya produksi mengalami penurunan dari tahun ke tahun hal ini diduga terjadi karena rendahnya kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan kegiatan produksinya, kemudian hak yang mendorong rendahnya kesadaran dalam bekerja yaitu terlalu besar beban kerja yang diterima karyawan sehingga kepuasan kerja tidak tercapai pada perusahaan.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan disebabkan salah satunya yaitu karena beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan dalam perusahaan karena itulah kinerja yang diberikan karyawan belum optimal, penerapan komitmen organisasi juga memiliki pengaruh signifikan dimana terkadang karyawan pulang lebih awal dan datang terlambat hal ini menunjukkan kurang kedisiplinan waktu kerja karyawan. Selain itu pekerjaan yang membosankan (monoton dan repetitif) dan tidak adanya sistem, jenjang karir dan pengembangan menyebabkan tidak ada lagi pergerakan yang meningkatkan harapan dan kepuasan kerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Organizational Citizenship Behavior

Menurut (Farisi et al., 2017) mendefinisikan organizational citizenship behavior sebagai jenis perilaku individu yang memotivasi pegawai untuk pergi diluar level kerja yang diharapkan dari mereka oleh organisasi dan deskripsi pekerjaan, manfaat apa baik organisasi maupun pegawai. Menurut (Sari, 2019) indikator organizational citizenship behavior sebagai yaitu: (1) Altruism, (2) Civic Virtue, (3) 3. Conscientiousness, (4) Courtesy, (5) Sportsmanship.

b. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Sumardin, 2021). indikator yang dapat mempengaruhi beban kerja menurut menurut (Saputra, 2021) yaitu: (1) Kondisi Pekerjaan, (2) Penggunaan Waktu Kerja, (3) Target yang harus dicapai.

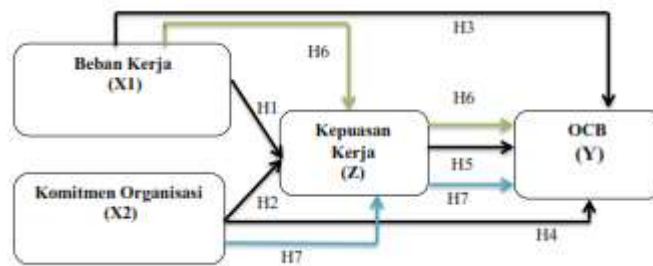
c. Komitmen Organisasi

(Putri & Novita, 2020) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut (Putri, 2021) indikator komitmen organisasi diukur dari: (1) komitmen afektif, (2) komitmen normatif, (3) komitmen berkelanjutan

d. Kepuasan Kerja

Menurut (Siagian, 2018) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Aritonang & Febrian, 2023) indikator kepuasan kerja dapat diukur dari : (1) Gaji, (2) Pekerjaan itu Sendiri, (3) program pengembangan SDM, (4) Rekan Kerja.

Kerangka Pikir dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pikir

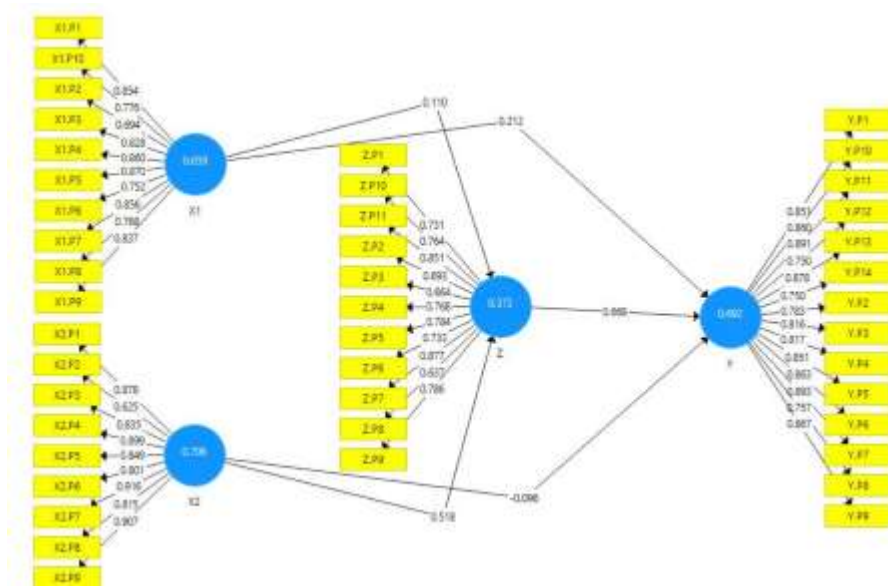
Berdasarkan kerangka pikir tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI.
- H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI.
- H3: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI.
- H4: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI.
- H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI.
- H6: Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI.
- H7: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI.

3. METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini diperoleh data dari variabel- variabel yang akan diteliti pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI yang berjumlah 288 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi banyak, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proposional Random Sampling dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar kepada seluruh sampel untuk di isi penilaiannya sesuai dengan Skala Likert dengan Skor 1-5. Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Outer Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas semua indikator memiliki nilai convergent validity < 0,50.

Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Tabel 2. Nilai Construct Reliabilty dan Validity

Konstruk (Variabel)	Composite reliability	Cronbachs alpha	keterangan
Beban kerja	0.950	0.943	Reliabel
Komitmen organisasi	0.955	0.946	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0.969	0.966	Reliabel
Kepuasan kerja	0.936	0.924	Reliabel

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai cronbach alpha di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliabilty masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliable.

Evaluasi Nilai R-Square

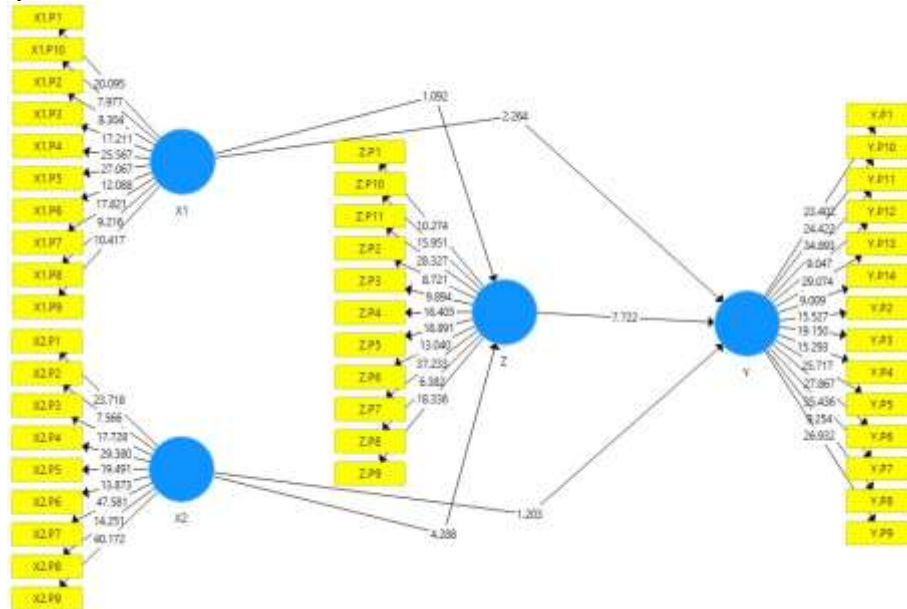
Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R Square
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0.497
Kepuasan kerja	0.319

Pada tabel 3 terlihat nilai R-Square konstruk *organizational citizenship behavior* sebesar 0,497 atau sebesar 49,7% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk *organizational citizenship behavior* dari konstruk beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk beban kerja, komitmen

organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Sementara nilai R-Square untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,319 atau sebesar 31,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh beban kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Tabel 4. Path Coefficients

Uraian	Original Sample	Standar deviatio	T Statisti	P values	Keterangan
Beban kerja -> Kepuasan kerja	0.110	0.101	1.092	0.275	Hipotesis Ditolak
Komitmen organisasi	0.518	0.121	4.288	0.000	Hipotesis Diterima
Beban kerja -> Organizational citizenship	0.212	0.094	2.264	0.024	Hipotesis Diterima
Komitmen organisasi -> Organizational citizenship	0.096	0.079	1.203	0.230	Hipotesis Ditolak

Kepuasan kerja -> <i>Organizational citizenship behavior</i>	0.668	0.086	7.722	0.000	Hipotesis Diterima
---	-------	-------	-------	-------	--------------------

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 5. Path Analysis

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P values	Keterangan
Beban kerja -> Kepuasan kerja -> <i>Organizational citizenship behavior</i>	0.073	0.070	1.056	0.292	Hipotesis ditolak
komitmen organisasi -> Kepuasan kerja -> <i>Organizational citizenship behavior</i>	0.346	0.091	3.802	0.000	Hipotesis diterima

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. H1. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,110 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Beban kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,092 < 1,96$, nilai P-Value 0,275 > 0,05 oleh karena itu H0 diterima H1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh tidak signifikan
2. Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. H2. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,518 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,288 > 1,96$, nilai P-Value 0,000 > 0,05 oleh karena itu H0 ditolak H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
4. H3. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,212 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Beban kerja dan Organizational citizenship behavior. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,264 > 1,96$, nilai P-Value 0,024 < 0,05 oleh karena itu H0 ditolak H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban kerja terhadap Organizational citizenship behavior.
5. H4. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,096 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Komitmen Organisasi dan Organizational citizenship behavior. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,203 < 1,96$, nilai P-Value 0,230 > 0,05 oleh karena itu H0 diterima H4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Organizational citizenship behavior.
6. H5. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,668 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kepuasan

Kerja dan *Organizational citizenship behavior*. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $7.722 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak H_5 , diterima dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.
8. Kontribusi variabel Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,319 atau sebesar 31,9%, sedangkan sisanya yaitu 68,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9. Kontribusi variabel Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 0,497 atau sebesar 49,7%, sedangkan sisanya yaitu 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213>
- Novitasari, . (2019). Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment *Organizational Citizenship Behavior Against*. *Proceedings of the International Conference of Business, Economy, Entrepreneurship and Management*. <https://doi.org/10.5220/0009962906950698>
- Putri, S. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P LEMBAHKARET. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R."* <https://doi.org/10.32529/jim.v4i2.492>
- Putri, Y., & Novita. (2020). Pengaruh Partisipasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 4(2), 176–196. <https://doi.org/10.29303/jaa.v4i2.55>

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Siagian. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sumardin, S. (2021). Jurnal Pengaruh Pemberian Insentif, Semangat Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batam Kota, Kota Batam. *Postgraduate Management Journal*, 1(1), 67–76.
<https://doi.org/10.36352/pmj.v1i1.121>