

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan beban kerja, efikasi diri, dan komitmen karyawan beserta dengan uraiannya yang menyangkut beban kerja, efikasi diri, dan komitmen karyawan.

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilakukan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya (Koesumowidjojo dan Mar'ih, 2017). Selanjutnya Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk

menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Sastra, 2017).

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari paparan para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.1 Dampak Beban Kerja

Pendapat dari (Achyana, 2016) bahwa dampak beban kerja yang berlebihan jika tidak sesuai dengan Tenaga kerja akan menimbulkan hal yang negatif bagi pegawai, dampak negatif tersebut:

1. **Kualitas Kerja Menurun**

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari ketelahan fisik dan turunya konsentrasi.

2. **Kenaikan Absensi**

Beban kerja yang banyak bisa mengakibatkan pegawai terlalu kelelahan. Hal ini akan berakibatkan buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

3. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai harapan.

2.1.1.2 Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Mar'ih (2017) menyatakan dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seorang pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/ kompetensi seorang pegawai pada umumnya beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh status kesehatan (faktor somatis). Jenis kelamin dan postur tubuh serta status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan. Persyaratan ini ditunjukkan agar pegawai nyaman untuk bekerja disatu bidang kerjanya. Kenyamanan kerja itulah yang akan menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh seorang pegawai, selain faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja faktor psikis berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut mempengaruhi beban kerja seorang pegawai.

2. Faktor Eksternal

Koesomowidjojo (2021) Faktor internal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor diluar tubuh pegawai:

- a. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik
- b. Tugas-tugas Fisik Tugas tugas yang dimaksud adalah hal hal yang berhubungan dengan alat alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- c. Organisasi Kerja Organisasi hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja yang harus diemban oleh setiap pegawai karena beban kerja yang berlebihan, baik yang berhubungan dengan fisik maupun psikis dari setiap pegawai tentunya akan meningkat, organisasi kerja seperti waktu bekerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan.

2.1.1.3 Aspek Beban Kerja

Melalui penlianan beban kerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi beban kerja yang sudah berjalan. Koesomowidjojo (2021) menyatakan aspek beban kinerja dibagi menjadi tiga diantaranya:

1. Beban Kerja Fisik

Beban Kerja merupakan perhitungan beban kerja yang didasari oleh kriteria fisik manusia. Beban kerja fisik dibagi menjadi dua diantaranya

yaitu beban kerja fisiologis dan biomekanika. Beban fisiologis merupakan Kesehatan secara menyeluruh pada pegawai yaitu sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, dan fungsi alat indra. Sedangkan biomekanika adalah kekuatan otot tubuh.

2. Beban Kerja Psikis

Beban kerja psikis merupakan perhitungan beban kerja melalui pertimbangan aspek mental pegawai yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja. Beban kerja psikis muncul ketika pegawai melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerja. Penilaian beban kerja psikis dinilai berdasarkan nilai tanggung jawab, kewaspadaan, dan bagaimana seorang pegawai berinteraksi dengan lingkungan kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Beban kerja yang dipandang melalui aspek pemanfaatan waktu merupakan bagaimana pegawai memanfaatkan waktu dalam bekerja.

2.1.1.4 Dimensi Beban Kerja

Beban kerja memiliki perbedaan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan muncul rasa bosan. Namun, sebaliknya jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Apabila pegawai menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika pegawai menganggap beban kerja dianggap sebagai tekanan

kerja maka dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai baik bagi dirinya maupun kelanjutan perusahaan. Koesomowidjojo dan Mar'ih (2017) menyatakan Indikator Beban Kerja antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah bagaimana pegawai memahami pekerjaan yang sedang dijalani dengan baik. Contohnya, pegawai yang berada pada bagian produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Oleh karena itu pegawai harus menguasai kemampuan dan pemahaman dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk mencapai target produksi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada sehingga pegawai yang bekerja didalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja pegawai dan meningkatkan comparability, credibility dan defensibility.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
- f. Memudahkan pegawai dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.

- g. Memudahkan pegawai untuk berkomunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun banyak perusahaan yang tidak memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP (*Standard Operating Procedure*), penggunaan waktu kerja yang dilakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara tidak langsung mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Waktu yang disediakan dengan target yang sudah ditentukan terlalu sempit dan jika tidak mencapai target akan menjadi hutang pegawai maka dari itu akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

2.1.2 Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan suatu perasaan yang terdapat didalam diri seseorang yang menunjukkan persepsi yang diyakini seseorang terhadap lingkungan sekitar yang akan memberikan pengaruh positif atau sebaliknya kepada seorang karyawan. Organisasi sebagai wadah bagi seorang karyawan dalam bekerja harus memberikan fasilitas ataupun strategi yang dapat membuat karyawan memiliki efikasi diri yang positif terhadap organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi berbagai macam situasi pada diri seseorang. Efikasi diri dapat memengaruhi seseorang dalam berperilaku dan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal (Agustini, 2019).

Pendapat lain dari Bandura Dalam (Fitriyah et al., 2019) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuannya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu. Keyakinan diri individu terhadap kemampuan melaksanakan suatu tugas tergantung pada tingkat kesukaran tugas dan kecakapan individu dalam menghadapi tugas tersebut.

Sementara itu Candra & Dewi (2022) menyatakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan semua yang menjadi tugasnya, mencapai tujuan dan merencanakan tindakan untuk mencapai target tertentu. Seseorang meyakini jika berhasil melakukan suatu pekerjaan maka akan ada respon positif yang didapat, sehingga rasa percaya diri orang tersebut akan meningkat. Efikasi diri menjadi bagian dari sistem diri yang meliputi sikap, kemampuan dan keterampilan kognitif seseorang.

Dari paparan para ahli, penulis dapat menyimpulkan bahwa efikasi diri adalah keadaan persepsi seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam situasi tertentu yang dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia bekerja, yang akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas seseorang dan organisasi harus mampu memberikan fasilitas kepada para karyawan supaya karyawan memperoleh efikasi

positif yang pada akhirnya akan memberikan dampak pada produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Sumber Efikasi Diri

Efikasi diri dapat terbentuk pada diri manusia dengan mempelajari dan mengembangkan empat sumber informasi, yaitu: Bandura dalam (Ghufron & Risnawita, 2016: 78)

1. Pengalaman menguasai sesuatu

Sumber yang paling berpengaruh dari efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu, yaitu performa masa lalu, secara umum performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan, dan hal ini mempunyai enam dampak yaitu: meningkatkan efikasi diri secara proporsional, tugas dapat di selesaikan dengan baik, menurunnya kegagalan, kegagalan tidak menimbulkan emosi, kegagalan mengukuhkan rasa menguasai diri, kegagalan yang terjadi mempunyai dampak sedikit.

2. Modeling sosial

Modeling sosial yaitu *vicarious experiences*, secara umum dampak dari modeling sosial tidak sekuat dampak yang di berikan oleh performa pribadi dalam meningkatkan level efikasi diri, tetapi mempunyai dampak yang kuat saat memperhatikan penurunan efikasi diri.

3. Persuasi sosial

Dampak dari sumber ini cukup terbatas, tetapi di bawah kondisi yang tepat, persuasi diri orang lain dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri

4. Kondisi fisik dan mental

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa saat orang mengalami ketakutan yang kuat dan kecemasan atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.2.3 Faktor Faktor Efikasi Diri

Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor yang berpengaruh kepada persepsi seseorang terhadap kemampuannya. (Fitriyah et al., 2019: 10) menjelaskan hal-hal yang memengaruhi efikasi diri pada diri individu yaitu:

1. Budaya

Budaya dapat memengaruhi efikasi diri melalui nilai dan kepercayaan yang mempunyai fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan konsekuensi dari keyakinan diri.

2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga dapat memengaruhi efikasi diri. Bandura menyatakan bahwa wanita mempunyai efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengelola sesuatu dibandingkan laki-laki. Wanita bisa berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai wanita karir itu akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibanding laki-laki yang pekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin kompleks derajat kesulitan tugas yang dihadapi individu maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuan dirinya sendiri. Seseorang yang dihadapi tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi orang tersebut menilai kemampuan yang dimilikinya.

4. Insentif berupa *reward* yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil. Reward bisa berupa pujian, materi, dan lainnya.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan sosial

Status sosial bisa memengaruhi efikasi diri seseorang. Efikasi diri seseorang tinggi jika ia memiliki status sosial yang tinggi. Sebaliknya efikasi diri seseorang rendah jika memiliki status sosial yang kecil di lingkungannya.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Efikasi diri seseorang tinggi atau rendah jika individu tersebut memperoleh informasi yang positif dan negatif tentang dirinya.

2.1.2.4 Dampak Efikasi Diri

Luthans dalam (Agustini, 2019: 49) mengemukakan dampak positif dari efikasi diri, diantaranya adalah:

1. Pemilihan perilaku, misalnya keputusan akan dibuat berdasarkan bagaimana efikasi diri yang dirasakan seseorang terhadap pilihan. Misalnya tugas kerja atau bidang karir.

2. Usaha motivasi, misalnya orang akan mencoba lebih keras dan lebih banyak berusaha pada suatu tugas dimana efikasi diri mereka lebih tinggi dari pada mereka yang memiliki efikasi diri yang rendah.
3. Daya tahan, misalnya orang dengan efikasi diri tinggi akan mampu bangkit dan bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saat menghadapi rintangan
4. Pola pemikiran fasilitatif, misalnya penilaian efikasi memengaruhi perkataan pada diri sendiri (*self-talk*) seperti orang dengan efikasi diri tinggi mungkin mengatakan pada diri sendiri, “Saya tahu saya menemukan cara untuk memecahkan masalah ini”. Sementara orang dengan efikasi diri rendah mungkin berkata pada diri sendiri “Saya tahu saya tidak bisa melakukan hal ini, saya tidak mempunyai kemampuan”.
5. Daya tahan terhadap stress, misalnya orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengalami stress dan malas karena mereka berfikir gagal, sementara orang dengan efikasi diri tinggi memasuki situasi penuh tekanan dengan percaya diri dan kepastian dan dengan demikian dapat menahan reaksi stress.

2.1.2.5 Dimensi Efikasi Diri

Bandura dalam (Widyaningrum & Susilarini, 2021) Terdapat tiga dimensi efikasi diri yaitu:

1. Dimensi tingkat kesulitan

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan yang harus diselesaikan karyawan. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Karyawan akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

2. Dimensi generalisasi

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tugas yang dilakukan. Beberapa keyakinan individu terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa keyakinan menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Karyawan dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

3. Dimensi Kekuatan

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kemampuan individu terhadap dimensi yang terkait dengan kekuatan/kemantapan individu terhadap keyakinannya. Karyawan dengan efikasi diri tinggi cenderung pantang menyerah, ulet dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri menunjukkan tindakan yang dilakukan karyawan akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Efikasi diri menjadi dasar bagi dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan.

2.1.3 Komitmen Karyawan

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

2.1.3.1 Pengertian Komitmen

Meyer dan Allen dalam (Yusuf & Syarif, 2017: 24), Komitmen organisasi diartikan sebagai kondisi psikologis yang menandai keterikatan karyawan dengan organisasi dan berdampak pada keputusan untuk melanjutkan atau memberhentikan keanggotaan organisasi.

Mathis dan Jackson dalam (Agustini, 2019: 150), Komitmen organisasi adalah derajat karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal.

Luthans dan Doh dalam (Maria et al., 2022: 146) komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi .

2.1.3.2 Faktor Faktor Komitmen

Steers dalam (Yusuf & Syarif, 2017: 33), mengelompokan komitmen menjadi tiga faktor, yaitu:

1. Identifikasi dengan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan-tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak

melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan

Yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai dengan peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Loyalitas

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Kemudian McShane dan Von Glinow dalam (Yusuf & Syarif, 2017: 36), menambahkan cara untuk membangun loyalitas organisasi yaitu:

a. Keadilan dan dukungan

Komitmen afektif akan lebih tinggi dalam suatu organisasi yang memenuhi kewajiban mereka kepada karyawan dan mematuhi nilai-nilai kemanusiaan, seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai nilai ini berhubungan dengan konsep keadilan organisasi. Demikian pula, organisasi yang mendukung kesejahteraan

karyawan cenderung menumbuhkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi dengan imbalan.

b. Nilai nilai bersama

Definisi komitmen afektif mengacu pada identifikasi seseorang bersama organisasi, dan identifikasi yang paling tinggi jika para karyawan percaya bahwa nilai-nilai mereka adalah sama dan sebangun bersama nilai-nilai yang dominan dalam organisasi. Juga, para karyawan mengalami kenyamanan lebih dan prediktabilitas ketika mereka setuju dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan perusahaan. Kenyamanan ini meningkatkan motivasi mereka untuk tinggal dengan organisasi.

c. Kepercayaan

Kepercayaan mengacu pada harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Ini merupakan kegiatan timbal balik: Untuk menerima kepercayaan, Anda harus menunjukkan kepercayaan. Karyawan mengetahui bersama dan merasa berkewajiban untuk bekerja pada sebuah organisasi hanya ketika mereka percaya para pemimpinnya. Hal ini menjelaskan mengapa pemutusan hubungan kerja adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, dengan mengurangi keamanan kerja, perusahaan mengurangi kepercayaan karyawan dan hubungan kerja.

d. Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi adalah identifikasi seseorang dengan perusahaan, sehingga masuk akal bahwa sikap ini diperkuat ketika para karyawan memahami perusahaan, termasuk masa lalu, sekarang, dan masa depan. Dengan demikian loyalitas cenderung meningkat bersama komunikasi terbuka dan cepat ke dan dari pemimpin perusahaan, serta kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja di seluruh organisasi.

e. Keterlibatan karyawan

Keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas sosial karyawan dengan organisasi. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi ketika mereka mengambil bagian dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena pemberian kekuatan ini merupakan bukti kepercayaan perusahaan dengan karyawannya.

2.1.3.3 Dimensi Komitmen

Mayer & Allen dalam (Maria et al., 2022: 147), Membagi komitmen organisasi dalam tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ini mengarah pada hubungan emosional terhadap organisasi. Orang-orang dengan komitmen ini memiliki keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi karena mereka merasa tujuan yang ada

di dalam organisasi tersebut sesuai dengan yang mereka inginkan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif ini memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berkelanjutan ataupun normatif. Karyawan ini memiliki kedekatan emosional yang sangat erat dengan organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.

Allen & Mayer dalam (Gustina & Indarti, 2018), menyatakan untuk mengukur tingkat komitmen ini adalah sebagai berikut:

- a. Perasaan memiliki sebagai anggota organisasi
- b. Keterlibatan dengan segala aktivitas organisasi
- c. Berupaya secara sukarela untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continue Commitment*)

Hal ini mengacu pada perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi di mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Dengan begitu, semakin lama mereka bekerja di dalam organisasi tersebut semakin besar pula rasa kekhawatiran akan hilangnya apa yang telah mereka investasikan selama ini.

Allen & Mayer dalam (Gustina & Indarti, 2018), menyatakan untuk mengukur tingkat komitmen ini adalah sebagai berikut:

- a. Ekonomi: merasa menanggung biaya ekonomi jika keluar dari organisasi
 - b. Risiko: Anggota organisasi akan mempertimbangkan risiko jika keluar dari organisasi
 - c. Kebanggaan: Merasakan kebanggaan menjadi anggota organisasi
 - d. Keselarasan: Keselarasan antara individu dan organisasi
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini mengarah pada perasaan yang dialami orang-orang di dalam organisasi untuk tetap berada di dalam organisasi tersebut karena adanya tekanan. Komitmen normatif ini dapat diartikan sebagai tekanan normatif yang sudah diinternalisasikan agar karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Mereka berusaha untuk tidak mengecewakan orang lain di dalam organisasi tersebut dan menghindari adanya perkataan negatif apabila mereka meninggalkan organisasi.

Allen & Mayer dalam (Gustina & Indarti, 2018), menyatakan untuk mengukur tingkat komitmen ini adalah sebagai berikut:

- a. Perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi
- b. Sensitif oleh pengaruh dari organisasi lain
- c. Memiliki dedikasi dan pengabdian total terhadap organisasi
- d. Berbuat hal baik untuk kepentingan organisasi
- e. Memiliki ikatan emosional dengan organisasi

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian tentang beban kerja dan efikasi diri terhadap komitmen karyawan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Arif & Fauzan, 2022), Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Kompensasi terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hancen Industrial Indonesia Semarang	Terdapat variabel X_2 (Efikasi Diri), dan variabel Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yakni Pengaruh Kompetensi (x), Kompensasi (x)	Efikasi diri berpengaruh negatif terhadap Komitmen karyawan	Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1115-1126, ISSN 2303-1174
2	(Wigunardi & Waruwu, 2023), Pengaruh beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara	Terdapat variabel X_1 (Beban Kerja), dan variabel Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yakni Kepuasan Kerja (X)	Beban kerja memiliki pengaruh signifikan serta merupakan variabel dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi pada BPBD Provinsi Sumatera Utara	Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.1 No.3 Januari 2023, E-ISSN 2830-7690
3	(Widiyana, 2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT INTIDRAGON SURYATAMA Mojokerto	Terdapat Variabel X_1 (Beban Kerja), dan Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yaitu Stres Kerja (X), Konflik Kerja (X), dan Kompensasi (X)	Beban Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Komitmen	Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 No.1 2021, Hal.33-42
4	(Dihag et al., 2022), Pengaruh <i>work life balance</i> , Kepuasan kerja,	Terdapat variabel X_2 (Efikasi Diri),	Terdapat variabel lain yaitu kepuasan	Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen	PSYCHE: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD Generasi Y	dan (Komitmen)	Y kerja (X), dan <i>work life balance</i> (X)	organisasi yang sangat signifikan pada perawat generasi. Y	lampung, Volume 4 nomor 1, ISSN (elektrik) 2655-6936, ISSN (printed) 1686-0420
5	(Utami et al., 2019), Beban Kerja dan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	Terdapat variabel X_1 (Beban Kerja), dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yaitu Stres Kerja (Z)	Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional	Jurnal Bisnis Terapan, Vol.03 No.02, p-ISSN 2580 - 4928
(6	(Tanjung & Rachmalia, 2019), Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah	Terdapat Variabel X_1 (Beban Kerja), dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yaitu Kelelahan Kerja (X)	Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasional	The 5 th SNCP – ISBN: 978-602-6988-71-3
7	(Authar, 2019), Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Turnover Intention sebagai Variabel Intervening	Terdapat Variabel X_1 (Beban Kerja), dan Y (Komitmen)	Terdapat variabel lain yaitu Kinerja Karyawan (Y)	Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	<i>Business Management Analysis Journal</i> (BMAJ), Vol. 2 No.2 Oktober 2019, E-ISSN 2655-3813, P-ISSN 2623-0690

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	(Sugiono et al., 2021), Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, terhadap Kepuasan Kerja dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakoakuina	Terdapat Variabel Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yakni Motivasi (X), Disiplin (X), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja (Y)	Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Komitmen, Disiplin, Motivasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Volume 5 Nomor 1, 2022. P-ISSN 2541-5255, E-ISSN 2621-5306
9	(Wangsa & Edalman, 2022), Pengaruh Beban, Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Terdapat variabel X ₁ (Beban Kerja), dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yakni Stres (X), Kepuasan Kerja (X)	Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol.04, No.02, April 2022: hal 279-288, E-ISSN 2657-0025
10	(Angraini & Fauzan, 2022), Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organiasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang)	Terdapat Variabel X ₂ (Efikasi Diri) dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel lain yakni Kompetensi (X), Motivasi Kerja (X)	Efikasi Diri Berpengaruh positif terhadap	YUME: <i>Journal of Management</i> , Vol.5, Issue 1, 2022, pages 167-174, ISSN 2614-851X
11	(Clarissa & Edalmen, 2022), Pengaruh Efikasi Diri Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan	Terdapat variabel X ₂ (Efikasi Diri), dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel Keterlibatan Kerja (X), Kepuasan Kerja (X)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Efikasi Diri dengan Komitmen Karyawan	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol.4, No.3, Juli 2022, hlm 683-791 ISSN 2657-0025
12	(Fitriani & Purwanto, 2019), Pengaruh Pusat Kendali Internal dan Eksternal,	Terdapat variabel X ₂ (Efikasi Diri), dan Y (Komitmen)	Terdapat Variabel Pusat Kendali Internal dan	Efikasi Diri Tidak berpengaruh positif dan signifikan	Business Management Journal Vol.15, No.1: 1 -67 th 2019 p-ISSN:

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan pada PT. Pasifik Teknologi Indonesia		Eksternal (X), Kepuasan kerja (Y)	terhadap komitmen korganisasian	1907-0896 e-ISSN: 2598-6775
13	(Winata & Nurhasanah, 2022), Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Self-Efficacy</i> dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Burnout</i> pada mahasiswa yang bekerja	Terdapat X_2 (<i>Self-Efficacy</i>), Y (Komitment)	Terdapat Variabel lain yakni <i>Burnout</i> (X), <i>Work Life Balance</i> (X)	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap <i>Self-Efficacy</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i> , Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>Burnout</i> .	<i>Feedforward: Journal Of Human Resource</i> Vol. 2, No. 2, September 2022 <i>Faculty of Economi and Busines Pelita University</i>
14	(Hafid, 2017), Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan P.T SUKANDA DJAYA DENPASAR	Terdapat Variabel X_2 (Efikasi Diri)	Terdapat Variabel Lain Yakni Motivasi Kerja (X), Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y)	Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 11, 2019: 6488-6508
15	(Median, 2023), Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, Komitmen Karyawan, Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Pada The 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa	Terdapat variabel X_2 (Efikasi diri), Y (Komitmen Karyawan)	Terdapat Variabel lain yakni Pelatihan Karyawan (X), Kinerja Karyawan (Y)	Efikasi Diri, Pelatihan Karyawan, dan Komitemn Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan THE 101 Hotel Jakarta Sedayu Darmawangsa	Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 12, No. 1, 2023 e-ISSN 2746-1297

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia mustahil untuk mendirikan sebuah organisasi, keberlangsungan organisasi sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalamnya, salah satu yang menjadi faktor kemajuan atau kemunduran organisasi juga adalah baik atau buruknya sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka dari itu sangat lah penting memilih sumber daya manusia yang baik untuk di jadikan karyawan agar sebuah organisasi/perusahaan dapat terus berkembang dan mencapai tujuan didirikan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, sebuah perusahaan juga harus memperhatikan karyawan sebagai sumber daya yang ada dikarenakan setiap karyawan memiliki cara berpikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu memperhatikan beban kerja dan efikasi diri karyawan sebagai sumber daya juga sangatlah penting guna mencapai tujuan organisasi dan mendapatkan komitmen serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi diartikan sebagai kondisi psikologis yang menandai keterikatan karyawan dengan organisasi dan berdampak pada keputusan untuk melanjutkan atau memberhentikan keanggotaan organisasi (Yusuf & Syarif, 2017: 24), komitmen organisasi ditentukan dengan menerima nilai tujuan organisasi, mewakili kemauan, dan keinginan organisasi untuk bekerja keras serta mempertahankan keanggotaannya di organisasi. Dengan adanya kepemimpinan organisasi yang baik maka akan menimbulkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Tingginya komitmen organisasi seorang karyawan terhadap organisasi

berdampak terhadap keberhasilan tujuan perusahaan, maka dari itu adanya komitmen organisasi pada diri karyawan sangatlah penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya

Komitmen organisasi pada diri karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti beban kerja. Koesomowidjojo dan Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Beban kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Koesomowidjojo, (2017: 33) mengemukakan dimensi beban kerja diantaranya: Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target harus dicapai.

Selain dari beban kerja komitmen juga di pengaruhi oleh efikasi diri karyawan. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengatasi berbagai macam situasi pada diri seseorang. Efikasi diri dapat memengaruhi seseorang dalam berperilaku dan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal (Agustini, 2019: 48). Efikasi diri berkaitan erat dengan komitmen organisasi dimana bila pegawai mempunyai efikasi diri yang tinggi maka komitmen terhadap apa yang dikerjakannya juga akan semakin tinggi, Sumual dalam (Qurbani & Solihin, 2021). Bandura dalam (Dihq et al., 2022), Terdapat tiga dimensi untuk menghitung efikasi diri yaitu: Tingkat kesulitan, kekuatan, dan generalisasi.

Semakin tinggi efikasi diri karyawan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Didukung oleh penelitian dari (Qurbani & Solihin, 2021), individu yang

memiliki efikasi diri yang kuat akan mampu mengembangkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Efikasi diri yang kuat juga akan membuat individu merasakan kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan, individu merasa lebih berkomitmen, lebih terlibat, dan lebih menikmati pekerjaannya, dan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, individu lebih didorong oleh minat interistiknya. Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu dari Verianto (2019) Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan mempertimbangkan bagaimana mengelola beban kerja yang sehat, memberikan dukungan dalam pengembangan efikasi diri karyawan, serta memberikan peluang pengembangan dan pengakuan. Keseimbangan antara beban kerja, efikasi diri, dan komitmen dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi.

Komitmen karyawan akan muncul jika karyawan memiliki keuntungan dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Kemudian komitmen juga akan timbul dengan adanya beban kerja yang positif.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yaitu **“Pengaruh Beban Kerja dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Karyawan (Suatu Penelitian pada Barista *Coffee Shop* di Kabupaten Ciamis) “.**