

**PENGARUH KELELAHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PETUGAS DINAS
PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG**

SKRIPSI



OLEH:

**SURI RAHMIANDA
1810011211099**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Suri Rahmianda

Npm : 1810011211099

Program Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap komitmen organisasional pada Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada hari Selasa, 28 Februari 2023.

Pembimbing



Elfitra Azliyanti, S.E.,M.Sc

Disetujui oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



Dr. Erni Pebriana Harahap, SE, M.Si

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu dengan rasa hormat yang mendalam penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Lindawati. S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

4. Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc selaku Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan pengarahan dalam membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan kasih sayang untuk menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Terima kasih banyak kepada kedua orang tua ayahanda H. Syamsuardi dan Ibunda Hj. Elmayeni yang selalu setia dan tidak henti-hentinya dalam mendoakan saya dan juga menyokong dalam segi waktu dan materi serta memberikan dukungan lewat do'a untuk kelancaran dan kesuksesan dalam perkuliahan.
8. Kepada kakak-kakak saya, Bunda Yeyen, Ammy Rista, Mamu Ayu, Bang AF, Bang Andi, serta ponakan-ponakan saya yang lucu dan saya sayangi, M.Khaleef, Tadzkiya, Faizan, Najma, Faiha, dan Shadiq. Yang telah ikut serta mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh sahabat saya yang selalu setia mengingatkan dan mendukung dalam membuat skripsi ini.
10. Seluruh teman seperjuangan Manajemen 2018 yang telah bahu membahu dalam suka maupun duka selama perkuliahan ini.

11. Kepada seluruh member BTS (Bangtan Sonyeondan) Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook yang selalu menjadi pembangkit semangat saya disaat saya mulai jenuh dan malas dalam mengerjakan skripsi, dan saya hanya perlu mendengarkan dan menonton video mereka di Youtube hingga semangat saya kembali membara dalam mengerjakan skripsi.
12. Dan terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
13. Dan untuk diri saya terima kasih telah berjuang, mungkin kamu tidak sempurna tapi kamu adalah yang terbaik versi dirimu sendiri, Ami. Skripsi ini telah disusun dengan kesungguhan, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kebaikan pada masa yang akan datang.

Padang, 2023

Penulis

SURI RAHMIANDA

**PENGARUH KELELAHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PETUGAS
DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG**

Suri Rahmianda¹, Elfitra Azliyanti²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
E-mail : rahmiandasuri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kelelahan kerja, beban kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap komitmen organisasional pada petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Sampel yang digunakan adalah 130 orang petugas kontrak dinas pemadam kebakaran Kota Padang. Data diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci : Komitmen organisasional, Kelelahan kerja, Beban kerja dan Persepsi dukungan organisasional

**THE EFFECT OF WORK FATIGUE, WORKLOAD AND
PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN FIRE DEPARTMENT
OFFICIALS IN PADANG CITY**

Suri Rahmianda¹, Elfitra Azliyanti²

**Management Study Program, Faculty of Economics and
Business, Bung Hatta University**

E-mail : rahmiandasuri@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and describe the effect of work fatigue, workload and perceptions of organizational support on organizational commitment in Padang City Fire Department officers. The sample used was 130 contract officers from the Padang City fire department. Data is processed using SPSS. The results of the research on work fatigue have a negative effect on organizational commitment. Workload has a positive effect on organizational commitment, and perceived organizational support has a negative effect on organizational commitment.

Keywords : Organizational Commitment, Work Fatigue, Workload and Perceived Organizational Support

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	13
1.1 Latar Belakang Masalah.....	13
1.2 Rumusan Masalah.....	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	19
1.4 Manfaat Penelitian.....	19
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	20
2.1 Komitmen Organisasional.....	20
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	20
2.1.2 Pendekatan Komitmen Organisasional.....	22
2.2 Dimensi Komitmen Organisasional.....	24
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	25
2.3 Kelelahan Kerja.....	26
2.3.1 Pengertian Kelelahan Kerja.....	26
2.3.2 Resiko kelelahan kerja.....	28
2.3.3 Manajemen Resiko Kelelahan Kerja.....	29
2.4 Beban Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Beban Kerja.....	30
2.5 Persepsi dukungan organisasional.....	31
2.5.1 Pengertian Persepsi dukungan organisasional.....	31
2.5.2 Pentingnya persepsi dukungan organisasional.....	32
2.5.3 Jenis-jenis persepsi dukungan organisasional.....	33
2.5.4 Dampak Persepsi Dukungan Organisasional.....	34
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	35
2.6.1 Pengaruh Kelelahan kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	35
2.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	36

2.6.3 Pengaruh Persepsi dukungan organisasional terhadap Komitmen Organisasional	37
2.7 Kerangka Konseptual	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Objek Penelitian	40
3.2 Populasi dan Sampel	40
3.2.1 Populasi.....	40
3.2.2 Sampel.....	40
3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.3 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	41
3.3.1 Variabel Dependen (Y).....	41
3.3.2 Variabel Independen (X)	43
3.4 Skala Pengukuran Variabel	47
3.5 Uji Instrumen.....	48
3.5.1 Uji Validitas	48
3.5.2 Uji Reliabilitas	49
3.6 Teknik Analisis Data	49
3.6.1 Analisis Model Regresi Linear Berganda	50
3.7 Analisis Deskriptif.....	51
3.8 Pengujian Hipotesis	53
3.8.1 Uji t-statistik.....	53
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Response rate	55
4.2 Uji Validitas	56
4.2.1 Komitmen Organisasional.....	56
4.2.2 Kelelahan kerja	57

4.2.3	Beban kerja.....	59
4.2.4	Persepsi dukungan organisasional.....	60
4.3	Uji reliabilitas	61
4.4	Analisis Deskriptif.....	61
4.4.1	Komitmen Organisasional (Y).....	62
4.4.2	Kelelahan kerja (X1).....	63
4.4.3	Beban Kerja (X2).....	65
4.4.4	Persepsi dukungan organisasional.....	67
4.5	Hasil Uji Hipotesis	68
4.5.1	Uji F (simultan).....	68
4.5.2	Regresi linier berganda	69
Hasil uji t	69
4.6	Pembahasan	70
4.6.1	Pengaruh Kelelahan kerja terhadap Komitmen organisasional.....	70
4.6.2	Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional	72
4.6.3	Pengaruh Persepsi dukungan Organisasional	73
BAB V	74
PENUTUP	74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Implikasi penelitian	74
5.3	Saran-saran	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	14
Tabel 2. 1	39
Tabel 3. 1	48
Tabel 4. 1	55
Tabel 4. 2	56
Tabel 4. 3	58
Tabel 4. 4	59
Tabel 4. 5	60
Tabel 4. 6	61
Tabel 4. 7	62
Tabel 4. 8	64
Tabel 4. 9	65
Tabel 4. 10	67
Tabel 4. 11	68
Tabel 4.12	69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	81
LAMPIRAN 2.....	90
LAMPIRAN 3.....	106
LAMPIRAN 4.....	110
LAMPIRAN 5.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Syarief, dkk (2022) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur tentang proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Sebuah keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut (Sutandi, dkk, 2021). Sama halnya pada sumber daya manusia pada pemadam kebakaran yang mempunyai peranan penting dalam pelayanan masyarakat khususnya pencegahan dan penanganan kebakaran. Untuk

mewujudkan hal tersebut maka sumber daya manusia pemadam kebakaran harus memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Wibowo (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kegiatan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi dalam berorganisasi serta memiliki keyakinan tertentu dan menerima nilai-nilai hingga tujuan organisasi. Newstrom (2011) menyebutkan komitmen organisasional merupakan sebuah tingkatan dimana pekerja atau karyawan turut mengikutsertakan dirinya dengan organisasi dengan etika dan harapan bahwa mereka memiliki perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Peneliti telah melakukan pra survey berkaitan dengan fenomena komitmen organisasional yang terjadi pada petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, seperti yang ada pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Prasurvei Penelitian Komitmen Organisasional

No.	Pernyataan	SS	%	S	%	K S	%	TS	%	STS	%
		5		4		3		2		1	
1	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang diharapkan untuk membantu kesuksesan organisasi ini.	0	0,00	7	23,33	12	40,00	11	36,67	0	0,00
2	Saya membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi ditempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus	0	0,00	10	33,33	14	46,67	6	20,00	0	0,00
3	Saya merasa sedikit setia kepada organisasi tempat saya bekerja (R)	0	0,00	12	40,00	14	46,67	4	13,33	0	0,00

4	Saya bersedia menerima segala macam penugasan agar dapat tetap bekerja di organisasi ini.	0	0,00	4	13,33	7	23,33	18	60,00	1	3,33
5	Menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi adalah sama.	0	0,00	12	40,00	8	26,67	9	30,00	1	3,33
6	Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi.	2	6,67	8	26,67	14	46,67	5	16,67	1	3,33
7	Saya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain, selama jenis pekerjaannya serupa. (R)	6	20,00	10	33,33	10	33,33	4	13,33	0	0,00
8	Organisasi ini benar-benar memberi inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi.	0	0,00	11	36,67	15	50,00	4	13,33	0	0,00
9	Saya akan meninggalkan organisasi ini bila ada sedikit perubahan terhadap keadaan saya sekarang dalam organisasi ini. (R)	5	16,67	12	40,00	6	20,00	7	23,33	0	0,00
10	Saya sangat bergembira memilih organisasi ini untuk tempat bekerja daripada organisasi lain, ketika saya pertama kali memutuskan bergabung dengan organisasi ini.	0	0,00	7	23,33	18	60,00	4	13,33	1	3,33
11	Untuk jangka panjang tidak banyak yang dapat diperoleh dengan tetap bersatu dengan organisasi ini.	0	0,00	10	33,33	12	40,00	8	26,67	0	0,00
12	Seringkali sulit bagi saya untuk menyetujui kebijakan-kebijakan penting organisasi yang berkaitan dengan karyawan. (R)	0	0,00	7	23,33	10	33,33	12	40,00	1	3,33
13	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.	0	0,00	9	30,00	13	43,33	7	23,33	1	3,33
14	Bagi saya, inilah organisasi yang terbaik untuk tempat saya bekerja.	0	0,00	4	13,33	17	56,67	9	30,00	0	0,00
15	Memutuskan untuk bekerja dengan organisasi ini merupakan kesalahan (R)	0	0,00	2	6,67	15	50,00	13	43,33	0	0,00
	Rata-Rata	13	2,89	125	27,78	185	41,11	121	26,89	6	1,33

Sumber : Mowday, R.T., R.M Steers, L.W Porter, (1979)

Berdasarkan survei awal yang telah peneliti lakukan dengan melibatkan 30 responden yang merupakan petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang yang berstatus kontrak, dapat dijelaskan bahwa dari rata-rata responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 41,11% berarti bahwa masih memiliki komitmen organisasional yang rendah terhadap organisasi dimana tempat mereka mengabdikan. Dari survei tersebut pula, mayoritas responden berpersepsi bahwa mereka kurang setia terhadap organisasi dan menganggap organisasi ini untuk awal jenjang karir mereka saja dalam berkarir.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh tingginya kelelahan kerja. Dimana kelelahan kerja itu sendiri menurut Supriatna (2012) memiliki pengertian yaitu suatu kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi, berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama sehingga memandang kebutuhan dan keinginan sebagai hal kedua. Supriatna (2012) menyebutkan hal tersebut dapat menyebabkan individu merasakan adanya tekanan untuk memberi sumbangan lebih banyak kepada organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Rachmalia (2019) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional di pemadam kebakaran Kabupaten Aceh Provinsi Aceh. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami, dkk (2019) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. INDOLAKTO Purwosari dengan jumlah sampel 88 karyawan.

Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh beban kerja. Dimana beban kerja itu sendiri memiliki pengertian suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Meshkati dalam Hariyati, 2011). Lalu Robins (2006), juga mengatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang terkait pekerjaan seseorang yang dapat memberi tekanan pada orang apabila tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dapat meningkatkan kecemasan dan menurunnya komitmen.

Sama halnya dengan penjelasan tentang keterkaitan antara komitmen organisasional dengan beban kerja, komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasional. Handoko (2011) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasional merupakan dukungan yang dirasakan oleh suatu organisasi yang dinilai sebagai jaminan terhadap bantuan yang diberikan oleh organisasi serta diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif untuk mengatasi situasi yang penuh tekanan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Metria dan Riana (2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Sejalan dengan penelitian tersebut, Ramanto dan Sitio (2022) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada PT. Carefastindo di Jakarta.

Robins dan Judge (2015) juga mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasional adalah suatu tingkat dimana seorang anggota yakin organisasi menghargai kontribusi yang telah diberikan dan peduli dengan kesejahteraan para anggota organisasinya. Dapat diartikan dukungan sebagai bentuk sarana pengembangan yang dilakukan oleh organisasi kepada para anggotanya.

Oleh karena itu, dari pemaparan diatas dapat dilakukan penelitian untuk mengetahui hal apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang ada pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian empiris ini dengan judul **“Pengaruh Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Persepsi dukungan organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?
3. Bagaimana Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mendeskripsikan Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
2. Untuk Mendeskripsikan Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
3. Untuk Mendeskripsikan Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diatas, penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Bagi instansi, penelitian ini harapan menjadi pedoman atau bahan pertimbangan kepala instansi terkait dalam meningkatkan komitmen organisasional pegawai pada instansi tersebut.
2. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran Kota Padang.