

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Strata 1  
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

**MUHAMMAD FAHMI AZIZ**

**F100140014**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan oleh :

**MUHAMMAD FAHMI AZIZ**

**F 100 140 014**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :**

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Drs. Amir', is written over a horizontal line.

**(Drs. Mohammad Amir, M.Si)  
NIK.250/0607075501**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KOMITMEN**  
**ORGANISASI**

Diajukan oleh:

**MUHAMMAD FAHMI AZIZ**

**F 100 140 014**

Telah Disetujui untuk Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji

1. **Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**  
(Ketua Dewan Penguji)



2. **Achmad Dwiyanto, S.Psi, M.Si, Psikolog**  
(Anggota I Dewan Penguji)



3. **Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog**  
(Anggota I Dewan Penguji)



Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si)

NIK. 838/0624067301

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan secara penuh.

Surakarta, 2018

Yang menyatakan,



**MUHAMMAD FAHMI AZIZ**

**F 100 140 014**

## HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk (1.) mengetahui hubungan beban kerja dengan komitmen organisasi. (2.) mengetahui sumbangan efektif beban kerja terhadap komitmen organisasi. (3.) mengetahui tingkat beban kerja pada pegawai. (4.) mengetahui tingkat komitmen organisasi pada pegawai. Subjek dari penelitian ini adalah pegawai pondok pesantren modern islam Assalaam bagian kesartrian. Penentuan subjek tersebut dilakukan dengan *studi populasi*, yang terdiri dari 60 orang pegawai bagian kesartrian Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala beban kerja, dan skala komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *pearson's product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,240 dengan taraf signifikansi sebesar 0,032 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan komitmen organisasi pegawai. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa beban kerja pegawai PPMI Assalaam masuk dalam kategori sedang, dan komitmen organisasi pegawai PPMI Assalaam masuk dalam kategori sedang. Sumbangan efektif yang diberikan beban kerja kepada komitmen organisasi dalam penelitian ini sebesar 68,33%.

**Kata kunci :** beban kerja, komitmen, organisasi, pegawai

### Abstract

Research aims to ( 1. Know relations workload with a commitment organization.( 2. Know contributions effective workload to commitment organization.( 3. ) know the level workload in employees.( 4. ) know the level commitment organization on employees.The subject of this research is employees islamic modern boarding school Assalaam kesartrian assalaam division.The determination of the subject is done with study population, consisting of 60 people employees kesartrian division of islamic modern boarding School Assalaam.Technique data collection in this research was use scale workload, and scale of commitment organization. according the results of the analysis use *pearson's product moment* obtained value a correlation coefficient ( from of 0,240 with the economic situation of significance of 0,032 (  $p\text{-value} < 0,05$  ).Showed that the positive significant connection between workload and a commitment organization employees. The results showed that categorisation workload employees ppmi assalaam included in medium category, and commitment organization employees ppmi assalaam included in medium category. Effective contributions given workload to commitment organization in this research is 68,33%

**Keywords :** workload, commitment, organization employee

## 1. PENDAHULUAN

Komponen sumber daya manusia di dalam dunia industri dan organisasi tidak kalah penting dengan sumber daya yang lain, seperti yang diungkapkan oleh Arifin, Alhabsji, & Utami (2016) dalam penelitiannya bahwa pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia yang dapat berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, karena hal itu menjadi keharusan bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan faktor tersebut, mulai dari rekrutmen, penempatan, promosi hingga tunjangan- tunjangan agar sumber daya manusia dalam perusahaan dapat bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain perusahaan dapat terus menjalankan kegiatannya, dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia perusahaan juga mendapatkan loyalitas dan komitmen pegawai

Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis yang ada pada pegawai, dicirikan dengan rasa percaya pada organisasi, penerimaan terhadap tujuan organisasi dan, dibuktikan dengan tindakan untuk kepentingan organisasi. Meyer & Allen (1991) dalam penelitiannya berpendapat tentang aspek komitmen organisasi, yang pertama, yang adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Scholl dalam Hidayat (2013) mengidentifikasi ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu; 1) *investments* (investasi), 2) *reciprocity* (balas budi), 3) *lack of alternatives* (keterbatasan alternatif), dan 4) *identification* (persamaan nilai pribadi dengan organisasi).

Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan ataupun organisasi, disebutkan dalam Muhammad Fauzi, warso, & Haryono (2016) bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi juga dapat menunjukkan kinerja yang optimal, dan pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dengan kinerja pegawai. Tidak jarang divisi manajemen sumber daya manusia pada banyak instansi melakukan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi ini. Penelitian yang dilakukan oleh Obeidat, Masa'deh, & Abdallah, (2014) menunjukkan bahwa praktek sumber daya manusia (SDM) mempunyai

pengaruh positif pada komitmen organisasi. Tidak heran jika suatu perusahaan atau instansi menjadikan aspek komitmen organisasi ini dalam kriteria penerimaan pegawainya dan akan terus menumbuhkan aspek komitmen pada para pegawainya. Komitmen yang dimaksud adalah sikap pegawai yang ingin tetap berada di organisasi, menerima tujuan organisasi, dengan berkontribusi penuh dalam organisasi untuk menggapai tujuan tersebut (Sianipar & Haryanti, 2014)

Komitmen organisasi tidak hanya penting diarah perusahaan tapi juga mempunyai peran yang penting pada instansi pendidikan pesantren, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuni, Christiananta, & Eliyana (2014) dalam sebuah instansi pendidikan menyebutkan bahwa kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian tersebut juga menyebutkan komitmen organisasi yang ada pada guru sangat membantu dalam proses belajar mengajar di kelas karena timbulnya rasa nyaman berada di sekolah. Guru yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan bekerja lebih dari sekedar tugas yang diberikan kepadanya (Colak, Altinkurt, & Yilmaz, 2014).

Dewasa ini komitmen organisasi guru menjadi permasalahan sendiri bagi dunia pendidikan. Data Analytical and Capacity Development (ACDP), pada 2014, sekira 9,7 persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, meski 13,5 persen guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. Khusus Papua dan Papua Barat, ACDP mencatat angka ketidakhadiran guru mencapai 37 persen. Konsultan Pendidikan ACDP Totok Soefijanto, menyarankan pemerintah segera mengatasi persoalan tersebut. Alasannya, rendahnya kehadiran guru menjadi salah satu penyebab kecilnya angka partisipasi murid, terutama di wilayah miskin dan terpencil (Widiyani, 2015). Selain mengakibatkan kecilnya angka partisipasi siswa dalam proses belajar mengajar, juga berdampak pada menurunnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Di sisi lain, beban kerja seorang guru di Indonesia juga mengalami kesenjangan. Bowling, Alacorn, Bragg, & Hartman (2015) menyebutkan beban kerja sebagai segala hal yang berkaitan dengan jumlah dan kesulitan pekerjaan seseorang. Beban kerja guru di Indonesia juga telah dirumuskan pada PP Nomer 19 tahun 2017 pasal 52 ayat 1 menyebutkan beban kerja guru yaitu 1.)

Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan 2.) Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan 3.) Menilai hasil pembelajaran dan pembimbingan 4.) Membimbing dan melatih peserta didik 5.) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Serta pada ayat 2 pasal 52 juga menjelaskan tentang maksud dari melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan adalah paling sedikit 24 jam tatap muka dan paling banyak 40 jam tatap muka dalam seminggu.

Pondok pesantren modern merupakan pendidikan berbasis asrama atau *boarding* dimana peserta didik atau santri yang menempuh pendidikan di pondok pesantren diwajibkan tinggal di asrama dan berkegiatan sehari-hari dilingkungan pondok pesantren. Seiring berkembangnya zaman, pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan tertua juga mengalami perubahan dan perkembangan dari segala sisi. Pondok pesantren yang mulanya hanya mengajarkan ilmu agama, sekarang sudah banyak juga yang mengajarkan ilmu-ilmu umum serta program kegiatan keseharian yang mulai terjadwal dan terstruktur dengan kurikulum sehingga aktifitas santri juga semakin banyak (Syafe'i, 2017). Bersamaan dengan kegiatan santri yang semakin banyak, tugas pengasuh pondok pesantren juga kini lebih rumit, karena pengasuh pondok pesantren tidak hanya mengurus kegiatan pada jam sekolah saja, tapi juga mengurus kegiatan keseharian santri sehingga beban kerja yang harus di kerjakan lebih banyak dari pada guru sekolah umum. Jika dilihat menurut PP Nomer 19 tahun 2017 pasal 52 ayat 1 dan 2, maka beban kerja yang diberikan kepada pegawai pondok pesantren mengalami kesenjangan karena selain melakukan tatap muka dikelas dengan siswa atau santri guru atau *ustadz* juga berkewajiban membimbing kegiatan harian santri diluar jam sekolah.

Secara umum, komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa sebab yaitu karakteristik pekerjaan, keragaman keterampilan, indentitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan timbal balik perusahaan kepada pegawai. Hal – hal yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam tugas dan pekerjaan pegawai hendaknya sesuai dengan kapasitas pegawai yang diberikan tugas, jika tidak maka akan terjadi kesenjangan antara beban yang diberikan dengan kapasitas kemampuan pegawai. Jika terlalu ringan maka dalam perusahaan itu akan terjadi



kelebihan pegawai yang akibatnya perusahaan atau organisasi harus memberikan gaji kepada banyak pegawai dengan produktifitas yang sama, dan jika beban kerja pegawai terlalu berat maka volume pekerjaan pada pegawai menjadi lebih banyak, sehingga mengakibatkan produktifitas menurun karena kelelahan (Aristy & Hafiar, 2014). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Liu & Lo (2017) bahwa beban kerja dengan kelelahan memiliki keterkaitan secara positif

Maka dari uraian tersebut ditemukan masalah berupa apakah ada hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi. Untuk itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara beban kerja karyawan dengan komitmen organisasi pengajar di instansi pondok pesantren

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai tolak ukur keberhasilan suatu penelitian. Tujuan tersebut adalah a.Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi, b.Sumbangan efektif beban kerja terhadap komitmen organisasi, c.Mengetahui tingkat beban kerja karyawan, d.Mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan.

Dari uraian latar belakang dan tujuan penelitian, maka ditarik hipotesis berupa “ada hubungan negatif antara beban kerja dan komitmen organisasi” yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang berlawanan, jika beban kerja pegawai besar maka komitmen organisasi pegawainya akan rendah.

## **2. METODE**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi, karena penelitian ini meneliti hubungan antar variabel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai bagian kesarifan Pondok Pesantren Modern Islam Assalaam yang berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi juga berjumlah 60 orang yang dinamakan sebagai studi populasi agar penelitian lebih bisa dipercaya. Teknik pengumpulan data menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan aspek yang dikembangkan Allen & Meyer (1991) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen berjumlah 28 aitem dan skala beban kerja berdasarkan aspek yang

dikembangkan Hart (1988) yaitu tuntutan fisik, usaha, tuntutan mental, tuntutan waktu, tingkat stres, dan performansi dan mengadopsi skala dari Prijayanti, (2015) berjumlah 24 aitem yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dengan uji validitas serta uji reliabilitas uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik *expert judgement*. Setelah hasil uji validitas *expert judgement* skala beban kerja dan skala komitmen organisasi didapatkan hasil skala beban kerja sebesar 0,66-0,83. Sedangkan skala komitmen organisasi sebesar 0,41-0,91. Batas kriteria signifikansi skala adalah apabila koefisien validitas  $\geq 0,60$  maka instrument tersebut dapat dikatakan valid. Jika koefisien aitem  $< 0,60$  maka aitem dinyatakan gugur atau tidak layak. Aitem- aitem yang gugur di singkirkan dan dibuat *blueprint* yang baru. Perhitungan reliabilitas skala beban kerja dan komitmen organisasi menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows versi 16.0*. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, caranya dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha*, apabila koefisien reliabilitas *Alpha* lebih dari 0,6 maka hasil pengukurannya dapat dipercaya. Kriteria suatu instrument dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r$ )  $> 0,6$ . dan diperoleh nilai reliabilitas untuk beban kerja yakni sebesar 0,659 dan untuk komitmen organisasi sebesar 0,749. Maka skala komitmen organisasi dan beban kerja dinyatakan reliabel.

Sebelum uji hipotesis *perason's product moment* dilakukan, maka data yang telah didapat harus diujikan terlebih dahulu dengan uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas sebaran variabel beban kerja diperoleh nilai 0,201 ( $p > 0,05$ ) dan sebaran variabel komitmen organisasi diperoleh nilai sig 0,196 ( $p > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data variable dari beban kerja dan komitmen organisasi memenuhi distribusi normal. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai F tabel sebesar 1,125 dengan *p value* 0,366 ( $p > 0,05$ ) atau F hitung 3,710. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (beban kerja) dengan variabel tergantung (komitmen organisasi) memenuhi sebaran data linier.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *pearson's product moment*. Analisis ini digunakan jika sebaran data memenuhi syarat uji normalitas dan uji linearitas. Pada analisis *pearson's product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,240 dengan taraf signifikansi sebesar 0,032 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hipotesis penelitian ini adalah adanya korelasi negatif antara beban kerja dengan komitmen organisasi sehingga hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis ditolak, karena dalam uji hipotesis korelasi *pearson's product moment* disimpulkan terdapat adanya hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai.

Berdasarkan analisis dari koefisien determinasi  $= 0,6833$  menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki sumbangan efektif (SE) kepada variabel komitmen organisasi pegawai PPMI Assalaam sebesar 68,33% sedangkan 31,67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya adalah gaji, tunjangan, kesejahteraan, dan budaya organisasi di tempat kerja.

Analisis kategorisasi dilakukan untuk mengetahui tingkat beban kerja dan komitmen organisasi pegawai. Analisis kategorisasi dilakukan dengan cara membandingkan rerata empirik yang didapatkan dari hasil perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS versi 16.0 pada *output descriptive statistics* dengan rerata hipotetik yang diperoleh dari perhitungan manual. Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistic variabel beban kerja diketahui rerata empiric (RE) sebesar 65,93 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60 yang berarti beban kerja termasuk dalam kategori sedang. Data penelitian skor subjek akan dikategorikan ke dalam 5 kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Berdasarkan hasil dari analisis perhitungan statistic variabel komitmen organisasi diketahui bahwa rerata empiric (RE) sebesar 69,37 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 62,5 yang berarti komitmen organisasi termasuk dalam kategori

sedang. Data penelitian skor subjek akan dikategorikan ke dalam 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Alhabsji, & Utami (2016) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh beban kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y1) sebesar 0.434 atau 43.4%, artinya bahwa peningkatan beban kerja akan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 43.4%. yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai. Dalam hal ini, besarnya pengaruh beban kerja dengan komitmen organisasi pegawai PPMI Assalaam bagian kesarifan sebesar 63,88%. Semakin besar beban kerja yang diberikan lembaga juga semakin besar pula komitmen organisasinya. Namun, hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya beban kerja subjek termasuk dalam kategorisasi sedang. Jika beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya maka kegiatan dalam instansi akan berjalan efektif sesuai dengan beban kerja pegawainya. Aristy & Hafiar (2014) mengatakan bahwa beban kerja setiap pegawai hendaknya sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri, tidak terlalu ringan dan tidak terlalu berat, jika terlalu ringan maka dalam perusahaan akan terjadi kelebihan pegawai yang akibatnya perusahaan atau organisasi harus memberikan gaji kepada banyak pegawai dengan produktifitas yang sama, dan jika beban kerja pegawai terlalu berat maka volume pekerjaan pada pegawai menjadi lebih banyak, sehingga mengakibatkan produktifitas menurun karena kelelahan

Variabel beban kerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 65,93 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 60. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan prosentase diketahui dari 60 subjek terdapat 0% (0 orang) yang memiliki beban kerja sangat rendah, 1,66% (1 orang) yang memiliki beban kerja rendah, 68,33% (41 orang) memiliki beban kerja sedang, 30% (18 orang) memiliki beban kerja tinggi, 0% (orang) memiliki beban kerja sangat tinggi. Prosentase terbanyak terdapat pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai pondok pesantren modern islam assalaam bagian kesarifan masuk dalam kategori

sedang . Hal ini disebabkan karena beban kerja yang diemban pegawai PPMI Assalaam bagian kasantrian sudah disesuaikan dengan kapasitas pegawai bagian tersebut yang berarti hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai PPMI Assalaam bagian kasantrian masuk kategori cukup dalam memenuhi aspek-aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Hart (1988) yaitu yaitu tuntutan fisik, usaha, tuntutan mental, tuntutan waktu, tingkat stres, dan performansi.

Variabel komitmen organisasi memiliki rerata empirik (RE) sebesar 69,37 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 62,5. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan prosentase diketahui dari 60 subjek terdapat 0% (0 orang) yang memiliki komitmen organisasi sangat rendah, 0% (orang) yang memiliki komitmen organisasi rendah, 56,66% (34 orang) yang memiliki komitmen organisasi sedang, 43,33% (26 orang) yang memiliki komitmen organisasi tinggi, 0% (0 orang) yang memiliki komitmen organisasi sangat tinggi. Prosentase terbanyak berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PPMI Assalaam bagian kasantrian memiliki komitmen organisasi yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah pula. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai PPMI Assalaam bagian kasantrian cukup memenuhi aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1991) yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

#### **4. PENUTUP**

Ada hubungan positif antara beban kerja dengan komitmen organisasi pegawai PPMI Assalaam bagian kasantrian. Pengaruh yang diberikan bebankerja terhadap komitmen organisasi pegawai PPMI Assalaam bagian kasantrian sebesar 68,33%. Tingkat beban kerja pegawai PPMI Assalaam bagian kasantrian tergolong sedang. Tingkat komitmen organisasi pegawai PPMI Assalaam bagian kasantrian tergolong sedang. Dari beberapa kesimpulan tersebut, dapat diajukan saran untuk pneliti, instansi terkait, dan peneliti selanjutnya

Bagi lembaga diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawainya. Memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan kapasitas pegawai juga dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Selain dengan memerikan tugas-tugas, lembaga dapat memberikan kompensasi, tunjangan atau memberikan

kesejahteraan yang lainnya. Bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang diberikan oleh lembaga, mengerjakan tugas dengan tuntas dan tepat waktu serta menaati peraturan yang telah ditetapkan lembaga. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti komitmen organisasi selain menggunakan variabel beban kerja. Hal tersebut dapat memberikan wawasan baru mengenai komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan pula untuk mengembangkan skala komitmen organisasi maupun beban kerja yang lebih spesifik terhadap pegawai di sebuah lembaga pendidikan islam maupun pesantren agar skala lebih sesuai dengan subjek yang akan diteliti.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol.3 no.2 64-76.
- Aristy, N., & Hafiar, H. (2014). Analisis Beban Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Fakultas Y Universitas X. *Jurnal Kajian Komunikasi*, Vol 2 No.1 hal. 53-60.
- Bowling, N. A., Alacorn, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, vol 1 2-19.
- Colak, I., Altinkurt, Y., & Yilmaz, K. (2014). The Relationship between Teachers' Teacher Leadership Roles and Organizational Commitment Levels. *Educational Process: International Journal*, vol 3 no (1-2) hal.35-51.
- Cuyper, N. D., & witte, H. d. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, Vol. 13, No. 4, 441-456.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): results of empirical and theoretical research. *HUMAN MENTAL WORKLOAD*, vol 52 hal 139 - 184.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi , kepuasan kerja , dan komitmen organisasi pada industri perbankan. *Teknik Industri, Universitas Trunojoyo*, vol 17 no 1 hal.19-32.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, vol 1 no 162-89.
- Muhammad Fauzi, warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, Vol. 2 No.2.
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap burnout pada karyawan PT. X. *Fakultas Psikologi universitas islam negeri syarif hidayatullah*.
- Sianipar, A. R., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, vol 13 no.1 98-114.
- Syafe'i, I. (2017). Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, vol 8 hal.85-103.
- Wahyuni, D. U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014). Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya. *Educational Research International*, vol 2 no 3 hal.82-96.
- Widiyani, R. (2015). *Komitmen guru masih rendah*. Jakarta: <http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah> dikutip pada tanggal 9 januari 2019.