



Jurnal Ilmiah Aset  
Vol. 25 No. 1

Maret 2023  
p-ISSN 1693-928X  
e-ISSN 2685-9629

# Iklm Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Equityworld Futures

Dwi Wulansari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala  
Jalan Sriwijaya No.32 & 36 Semarang 50242  
Email: wulansaridwi442@gmail.com

**Abstract:** *The study aims to analyze the influence of organizational climate on participatory leadership styles and workload on organizational commitment. The population in this study were 122 employees of PT Equityworld Futures. The sampel size is determined by using the slovin formula so that the number of respondents in this research is 55 employees. The analysis tool used in this study is multiple linear regression eith help of SPSS verssion . the result show that the organizational climate, participatory leadership style and workload had a significant effect on organizational commitment.*

hal. 21-29  
DOI: 10.37470/1.25.1.213

Diterima : 25-09-2022  
Disetujui : 10-10-2022

**Keywords :** *Organizational climate, participative leadership style, workload on organizational commitment*

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak pernah lepas dari hubungan dengan makhluk lain atau sesama manusia harus saling tolong menolong dan bekerja sama dengan baik di lingkungan keluarga ataupun masyarakat. Pertumbuhan bisnis saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat perkembangan bisnis ini diikuti dengan perkembangan ekonomi internasio-nal, kegiatan perekonomian terdapat berbagai jenis bisnis yang dapat dijalankan, salah satunya bisnis investasi emas berjangka.

PT. Equitywolrd Futures merupakan salah satu anggota bursa komoditi berjangka Jakarta (Jakarta Futures Exchange) yang resmi berdiri tahun 2005. Perusahaan ini telah berkembang pesat seiring mening-katnya minat masyarakat untuk berinvestasi pada produk-produk finansial. PT. Equityword Futures memperkenalkan system transaksi secara online (*E-Trade*) yang dapat diakses secara langsung oleh nasabah/*client local* maupun internasional dengan teknologi informasi sekaligus mengawasi investasinya dengan mudah dan perusahaan akan memberikan layanan yang terbaik secara komitmen untuk mengembangkan industri investasi berjangka khususnya di Indonesia. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana karyawan bisa memberi-kan suatu kontribusi yang baik dalam menjalankan aktivitas organisasi. Semakin tinggi kontribusi

yang diberikan karyawan maka akan semakin tinggi penghasilan yang didapatkan. Iklm organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika organisasi ingin berhasil dan tercapai tujuannya maka harus jelas iklim organisasinya. Menurut Saleh (2015) menyatakan bahwa lingkungan internal organisasi dapat diketahui bahwa setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi dan kebijakan SDM yang akan diterima oleh setiap anggota organisasi. Beban kerja yang dimiliki karyawan membutuhkan kemampuan dari karyawan tersebut sebagai dasar dalam pengerjaan atau pelaksanaan tugas maupun kegiatan kerja, target yang terlalu tinggi, karyawan yang kurang memahami produk dan pangsa pasar yang harus mencari sendiri sehingga menimbulkan beban kerja pada karyawan PT. Equityword Futures tinggi, beban kerja yang dimiliki karyawan ditempat kerja diantaranya stres kerja dan komitmen organisasi stres kerja pada karyawan mengakibatkan gangguan fisik, tekanan emosi perilaku negatif kurangnya komitmen organisasi karyawan PT. Equityword Futures karena masih banyak karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti suka terlambat masuk, kurang memahami produk sehingga hal ini sangat mempengaruhi pekerjaan mereka dan sumber dayanya jauh menurun, serta target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Iklm organisasi yang terjadi diperusahaan antara

karyawan yang masa kerjanya lama dengan masa kerja baru dengan posisi yang sama di perusahaan mendapatkan gaji setara tunjangan dan fee berdasarkan kinerja bukan masa kerja sehingga menimbulkan adanya iklim organisasi di perusahaan Equityword Futures. Gaya kepemimpinan partisipatif yang terjadi diperusahaan yaitu kebijakan pimpinan yang menyamaratakan target karyawan pada posisi atau karier yang sama harus mencapai target yang sama tanpa dipengaruhi oleh masa kerja. Beban kerja yang ditargetkan perusahaan pada karyawan tiap triwulan atau tiga bulan dengan karier yang sama harus mencapai target dan akan diaudit dari perusahaan jika mencapai target akan mendapatkan tambahan bonus dan mempercepat jenjang karier diperusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Equity World"

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Menganalisis pengaruh iklim organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif, dan beban kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Equityword Futures.

## TINJAUAN TEORETIS

### Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang ditinjau secara psikologis dimana seseorang karyawan memihak organisasi tempatnya bekerja serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja. Liwun dan Prabowo (2015) menurut Mowday Porter & Steers (dalam Saputra dan Rahardjo 2017) yaitu jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut tidak akan berniat untuk meninggalkan organisasi.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Layyer (2015) yaitu:

1. Karakteristik Pribadi atau Individu  
Karakteristik ini dibagi menjadi dua variabel yaitu:
  - a. Variabel demografis yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi
  - b. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi variabel disposisional ini memiliki hubungan yang kuat dengan komitmen organisasi karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
2. Karakteristik Organisasi. Karakter organisasi yang termasuk dalam karakteristik organisasi

tersebut adalah struktur organisasi desain kebijaksanaan organisasi tersebut dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut bisa disosialisasikan

### 3. Pengalaman Organisasi

Pengalaman dalam organisasi mencakup kepuasan dan motivasi anggota selama berada dalam organisasi peran didalam organisasi tersebut dan keterkaitan antara anggota organisasi dengan supervisor, pimpinannya.

### Iklim Organisasi

Menurut Kurniasari dan Hakim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melakukan tugas diluar pekerjaannya. Sedang menurut Susanty (2012) menyatakan iklim organisasi pada organisasi satu dengan yang lain berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berbeda-beda didalam organisasi tersebut.

### Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, setiap pemimpin punya sifat, watak dan karakter berbeda dan dipengaruhi oleh sifat factor bawahannya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dia bekerja sifat dan karakter itulah yang disebut gaya kepemimpinan.

### Beban Kerja

Besaran atau jumlah pekerjaan yang harus dipikul atau dikerjakan oleh suatu fungsi jabatan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, menurut Perry et.al dalam Rizky (2018) beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sedangkan menurut Riadi (2018) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu yang telah di tentukan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terhadap komitmen organisasi sudah banyak dilakukan, ringkasan mengenai beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1.

### Hipotesis

Berdasarkan landaan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sbb:

- H<sub>1</sub> : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT Equityworld Futures di Semarang periode tahun 2020
- H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT Equityworld Futures di Semarang periode tahun 2020
- H<sub>3</sub> : Beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT Equityworld Futures di Semarang periode tahun 2020.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti berupa studi kasus. Yang dimaksud studi kasus adalah

suatu penelitian yang dilakukan terhadap objek tertentu yang populasinya terbatas, sehingga kesimpulan yang diambil terbatas pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2015).

Tujuan penelitian studi kasus adalah memberikan gambarann secara mendetail latar belakang, sifat serta karakter yang khas dari kasus maupun status dari individu yang kemudian hasilnya dijadikan suatu hal yang bersifat umum.

#### Definisi Operasional

Berikut ini Berikut ini definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian:

1. Komitmen Organisasi  
Komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya
2. Iklim Organisasi  
Iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi, dapat di ketahui bahwa setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang akan diterima oleh setiap anggota organisasi (Saleh, 2015).

**Tabel 1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Saputra M. dan Raharjo (2017)	Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT."x" di Bali	Variabel bebas: 1. Iklim organisasi 2. Kepuasan kerja Variabel terikat: Komitmen Organisasi	Regresi Linier berganda	Iklim organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
Saleh (2015)	Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dinas pendapatan propinsi Bali	Variabel bebas : 1. Iklim organisasi 2. Kepuasan kerja Variabel terikat: Komitmen Organisasi		Iklim organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
Yuki (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan person orgnization fit terhadap komitmen organisasi pada guru tatap yayasan SMK/MA ARIF 9 KEBUMEN	Variabel bebas: 1.gaya kepemimpinan 2.person organization fit variabel terikat : komitmen organisasi	Regresi Linier berganda	Gaya kepemimpinan, person organization fit berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
Arifin (2016)	Pengaruh beban kerja stres kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening PT, Indolakso Purwosari	Variabel bebas: 1. Beban kerja 2. Stres kerja Variabel terikat: Komitmen Organisasi	Regresi Linier berganda	Beban kerja, stress kerja Berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

3. **Gaya Kepemimpinan**  
Gaya oleh setiap anggota organisasi (Saleh, 2015) kepemimpinan adalah seorang pemimpin harus punya jiwa kepemimpinan dan mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Mangkunegara, 2017).
4. **Beban Kerja**  
Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu (Riadi, 2018).

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Equityword Futures yang meliputi seluruh karyawan dari bulan Januari sampai Desember 2019 yaitu sebanyak 122 karyawan. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin. Sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 karyawan.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling karyawan. Ciri-ciri yang diterapkan yaitu:

1. Karyawan tetap pada PT. Equityword Futures
2. Telah bekerja minimal 1 tahun

### Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yang berbentuk angka sehingga dapat dianalisis menggunakan perhitungan matematika penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer langsung dari responden atau orang yang menjawab pertanyaan tertulis dalam pengumpulan data yaitu karyawan PT. Equityword Futures yang disusun berdasarkan variabel-variabel yang diteliti (Sugiono, 2017).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang diterapkan dalam proses penelitian ditentukan oleh metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis data kuantitatif yaitu pendekatan pengolahan dan melalui metode statistik atau matematik yang terkumpul dari data primer ataupun data sekunder Informasi tentang responden yang menyangkut pribadi pertanyaan tersebut lengkap dan terperinci dengan menyiapkan jawaban dan kuesioner secara terbuka.

### Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan analisis kuantitatif. Program analisis yang dipakai dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 21.

1. Analisis deskriptif, untuk memberikan gambaran atau empiris data yang dikumpulkan
2. Analisis kuantitatif, mengolah data yang berbentuk angka
3. Uji instrumen, salah satu alat yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji instrument tersebut dapat mengetahui kualitas data yang akan digunakan jika hasil dari uji instrument bagus maka dapat dipertanggung jawabkan hasilnya.
4. Uji reliabilitas, alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel cara yang digunakan untuk menguji dengan uji statistik alpha Cranbach
5. Uji asumsi klasik, uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif yaitu meliputi: uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel
6. Analisis regresi linier berganda, untuk menganalisis pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat
7. Uji hipotesis, metode pengambilan keputusan yang didasarkan analisis data baik dari percobaan yang terkontrol maupun dari observasi. Dalam penelitian ini sisi yang diajukan hanya salah satu saja yaitu sisi positif
8. Koefisien determinasi, mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh data penelitian telah diuji kualitas data, dan dinyatakan valid dan reliabel. Dalam pengujian asumsi klasik, data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas data, dan bebas multikolinearitas. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 1.278 + 0,69X_1 + 0,351X_2 + 0,439X_3$$

Keterangan :

Y = Komitmen organisasi

X<sub>1</sub> = Iklim Organisasi

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X<sub>3</sub> = Beban Kerja

a = Konstanta

Adapun penjelasan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- a.  $a$  = nilai konstanta sebesar 1,278 artinya jika tidak ada iklim organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan partisipatif ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ), maka komitmen organisasi sebesar 1,278 dan positif
- b.  $b_1$  = bertanda positif, artinya jika iklim organisasi semakin meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan sebaliknya jika iklim organisasi menurun maka komitmen organisasinya juga menurun dengan asumsi variabel lain yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan beban kerja konstan.
- c.  $b_2$  = bertanda positif, artinya jika gaya kepemimpinan partisipatif semakin meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan partisipatif menurun maka komitmen organisasinya juga menurun dengan asumsi variabel iklim organisasi dan beban kerja dianggap konstan
- d.  $b_3$  = bertanda positif, artinya jika beban kerja semakin meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka komitmen organisasinya juga menurun dengan asumsi variabel iklim organisasi dan gaya kepemimpinan partisipatif dianggap konstan

### Uji Hipotesis

Pengujian regresi dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian hipotesis secara parsial akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% . Hasil pengujian regresi berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengujian variabel Iklim Organisasi memiliki t-hitung 4.225 > t tabel 1.674 dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0.05, koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian variabel Gaya kepemimpinan Partisipatif diperoleh nilai t-hitung 3.472 > t tabel 1.674 dengan signifikansi 0.01 < 0.05, Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Arah koefisien regresi positif menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis 2 diterima.
3. Pengujian variabel beban kerja diperoleh nilai t-hitung 4.491 > t tabel 1.674 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Arah koefisien regresi positif menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis 3 diterima.

### Pembahasan

Pembahasan atas hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas adalah sebagai berikut:

### Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada PT Equityworld Futures. Hal ini memiliki makna bahwa iklim organisasi yang tinggi pada karyawan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Menurut Mowdey Porter & Steers (dalam Saputra dan Rahardjo 2017) yaitu jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut tidak akan berniat untuk meninggalkan organisasi. Pada penelitian di PT Equityworld Futures terdapat indikator yang berada pada kriteria tinggi yaitu struktur organisasi. Kondisi tersebut memiliki makna bahwa karyawan pada PT Equityworld Futures memiliki komitmen organisasi yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

**Tabel 2**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,278	2,911		1,813	,076
1 IKLIM ORGANISASI	,072	,131	,069	,551	,584
GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	,337	,116	,351	2,898	,006
BEBAN KERJA	,362	,093	,439	3,879	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Widiarti (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.Tiga serangkai di Solo. Komitmen merupakan salah satu potensi yang harus dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan.

Organisasi pada karyawan agar bekerja lebih baik lagi, maka setiap organisasi dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga masalah organisasi bisa teratasi. Untuk itu, diperlukan iklim organisasi dan komitmen organisasi dimana terlihat iklim organisasi PT Equityword Futures adalah suasana kerja pegawai yang kurang disiplin terlalu nyaman berada diposisi dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain disitu dan kurang memahami produk untuk disampaikan pada masyarakat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleh (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT Equityword Futures.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin punya sifat, watak dan karakter berbeda dan dipengaruhi oleh sifat factor bawahannya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dia bekerja. Sifat dan karakter itulah yang disebut gaya kepemimpinan. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak PT Equityword Futures untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang lebih baik sehingga karyawan bisa bekerja lebih optimal, karena gaya kepemimpinan partisipatif secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi dengan peran mediasi yang dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, sehingga karyawan merasa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi

Menurut penelitian Mohammad (2012) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **Pengaruh Beban kerja terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Equityword Futures. Peraturan menteri dalam negeri No.12 tahun 2018 menyebutkan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang dimiliki adalah target yang tinggi, dan karyawan kurang memahami produk dan pangsa pasar atau nasabah harus mencari sendiri sehingga menimbulkan stress pada karyawan mengakibatkan tekanan emosi perilaku negative dan lainnya. Penelitian noqday, porter & Steers (dalam Saputra dan Raharjo 2017) jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak akan berniat meninggalkan organisasi.

PT Equityworld Futures merupakan perusahaan komoditi berjangka Jakarta yang ingin mengembangkan dan memajukan perdagangan berjangka komoditi serta memberikan dampak positif untuk perekonomian di Indonesia dan untuk meningkatkan program promosi dan edukasi secara bersama-sama dengan sosialisasi pialang berjangka, serta untuk membantu menyediakan sarana lindung (*hedging*) maupun kegiatan bagi masyarakat. Beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi maka komitmen organisasi juga akan tinggi. Perry et.al dalam Rizky (2018) beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Riadi (2018) beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan dan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh limen & prabowo (2015) komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang ditinjau secara psikologi dimana seorang karyawan memihak organisasi tempatnya bekerja serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja.

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap komitmen organisasi ,semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin tinggi komitmen oganisasi.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diajukan berdasarkan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi diharapkan pihak perusahaan agar selalu memperhatikan bagaimana iklim organisasi yang tercipta seperti pemberian balas jasa yang layak, penempatan yang sesuai dengan kemampuan, peralatan yang menunjang pekerjaan, memberikan kesempatan promosi supervisi dan rekan kerja yang menyenangkan yang dapat mendukung pekerjaan mereka agar karyawan yang bekerja didalam perusahaan dapat bekerja secara efektif mencapai target yang diharapkan.
2. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen organisasi diharapkan di level pimpinan seperti manager, wakil pialang bisa memberikan arahan, dukungan dan motivasi terhadap karyawan dan pemimpin lebih memperhatikan proses pekerjaan mereka dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan sehingga dapat menciptakan komunikasi yang baik ke bawahan
3. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara beban kerja terhadap komitmen organisasi diharapkan perusahaan memberikan beban kerja yang tidak melebihi kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Bagi Peneliti yang akan datang

1. Menambah jumlah sampel penelitian
2. Wawancara langsung dengan karyawan karena saat penelitian ini terjadi pada masa pandemi covid jadi peneliti ada 3 karyawan yang wawancara secara online
3. Penelitian mendatang bisa menambah variabel bebas untuk melihat variabel yang lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi, misalnya mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari dan Hakim (2013), Asriyani dan Nita Suparta (2017).

## DAFTAR PUSTAKA

- Asriani Nita,w,Supartha 6 (2017) Komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja pada Grand Sinar Indah Hotel,6(11),5999-6028
- Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan kesbagnpol dan Limas Aceh, journal manajemen 412,293-38.
- Dewi k.s 2001 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasa kcrja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KlVIP jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan 7(2),1 16-125.
- Dewi Irawaty Arie (2013), Hubungan antara persepsi terhadap kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT.Solo Kawistara Garmindo.
- Ghozali Imam "Aplication of Multivariate Analysis with The SPSS Program". "Diponegoro University publishing Agency". Semarang
- Hasibuan.Malayu S.P2016 *Manajemen sumber thya manusia* Jakarta PT. Bumi Aksara
- Kurniawan,M.L,201 5 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi yang di mediasi Kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Kurnia Bumi Pertiwi.
- Mohammad M. s 2012 Transformasional Leadership and Employees "Job Satisfaction and komitmen A.structure investigation journal of American science,8(7),1 1-19
- Rizky,Denezia.201 8 Pengarub beban kerja terhadap stress kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening Malang:Universitas Brawijaya.
- Rumoning,M. K 2018 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat" jurnal EM.BA vol.6 No.2 April diambil dari : [https://ejournal.Unsratac.id/Index.php/emba/article\\_view/19946/20293](https://ejournal.Unsratac.id/Index.php/emba/article_view/19946/20293) diakses tgl 23 Oktober 2018.

Susanty, Ety. 2013 Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan dan komitmen karyawan path Universitas terbuka jurnal organisasi dan manajemen, 8(2): Rp 121-134.

Sugiono (2012) *Metode penelitian kuantitatif kualitas dan R&D* cetakan 1cc 14 Alfabia 2012 Bandung

Saputra M. dan Wahyu Raharjo 2017 "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. X jurnal psikologi vol 10,1-9. Suyana, C.E.Y, Muklis (2015) *Pengaruh Komitmen, Kompensasi Motivasi*