

## ANALISIS TANGGUNG JAWAB DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI BPJS KETENAGAKERJAAN

### ANALYSIS OF RESPONSIBILITY AND EMPLOYEE COMMITMENT TO WORK PRODUCTIVITY IN BPJS MANAGEMENT

**Dahlan Gunawan**

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Email : drdahlangunawan@univbatam.ac.id

**ABSTRAK:** Pelaksanaan program kerja pada perusahaan maupun instansi pemerintahan sangatlah membutuhkan komitmen dan tanggung jawab yang besar dari pelaksana pekerjaan. Tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kinerja instansi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh parsial dan simultan variabel tanggungjawab dan komitmen terhadap produktivitas kerja. Model analisis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggungjawab dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Tanggungjawab, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja

**ABSTRACT :** *The implementation of work programs in companies and government agencies really requires a large amount of commitment and responsibility from the executor of the work. The goal is to maintain and improve agency performance. The purpose of this study was to analyze the partial and simultaneous influence of the responsibility and commitment variables on work productivity. The research analysis model used multiple linear regression analysis with SPSS version 20. The results showed that organizational responsibility and commitment partially and simultaneously had a significant effect on work productivity.*

**Keywords:** *Responsibility, Organizational Commitment, Work Productivity*

#### A. PENDAHULUAN

Pegawai memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya dimana setiap karyawan dibebankan atas pekerjaan yang menjadi bagiannya. BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Seluruh pegawai harus memahami skema kerja sebagaimana tugas BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menjadi sesuatu yang sangat penting karena kesalahan informasi dan penyelesaian masalah yang dihadapi dapat menjadi masalah yang sangat serius. Tanggung jawab pegawai digambarkan jelas pada struktur organisasi perusahaan yang diberikan kepada pegawai berupa Surat Keputusan yang ditanda tangani oleh atasan yang menjabat. Masing-masing pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang yang penting pada bagian-bagiannya.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan (Wibowo, 2017).

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di

Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat. Pambudi (2014: 56) menjelaskan bahwa Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

### Rumusan Masalah

Perumusan masalah berdasarkan permasalahan yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Apakah tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan?
2. Apakah komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan?
3. Apakah tanggung jawab dan komitmen pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan?

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Produktivitas

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Menurut formulasi nasional *productivity board* (PNB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti, 2018). Produktivitas dapat di definisikan sebagai perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja per satu waktu (Hasibuan, 2017). Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan ke efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu suatu ukuran, menurut Rivanto (dalam Hasibuan, 2013:128) indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Target
- b. Standar kualitas produk
- c. Ketepatan waktu
- d. Penggunaan alat
- e. Keakuratan penyelesaian tugas

### 2. Tanggungjawab

Tanggung jawab adalah pertanggung jawaban perbuatan sendiri. Seorang karyawan harus bertanggung jawab kepada atasan, rekan dan diri sendiri (Fitri, 2012). Sikap tanggung jawab diperlukan siswa pada proses pembelajaran, sehingga setiap karyawan dapat menyadari dan melaksanakan apa yang sudah ditugaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya agar mencapai hasil yang maksimal. Tanggung jawab adalah suatu tugas atau kewajiban untuk melakukan atau menyelesaikan tugas dengan penuh kepuasan (yang diberikan oleh seseorang atau atas janji atau komitmen sendiri) yang harus dipenuhi seseorang dan yang dimiliki konsekuensi hukuman terhadap kegagalan (Yaumi, 2014). Orang yang bertanggung jawab selalu berbuat dengan memberikan contoh terbaik kepada orang lain selalu rajin dalam berbagai perbuatan etis karena merasa sebagai kewajiban moral untuk selalu melakukan yang terbaik dan gigih dalam menyelesaikan persoalan. Oleh karena itu orang yang bertanggung jawab selalu memperlihatkan ketekunan, kerajinan dan keseriusan dalam menangani berbagai perkara yang dihadapi. Terdapat beberapa indikator tanggung jawab adalah sebagai berikut (Fitri, 2012):

- a) Mengerjakan pekerjaan dengan baik
- b) Bertanggung jawab pada tindakan yang dilakukan
- c) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

### 3. Komitmen Pegawai

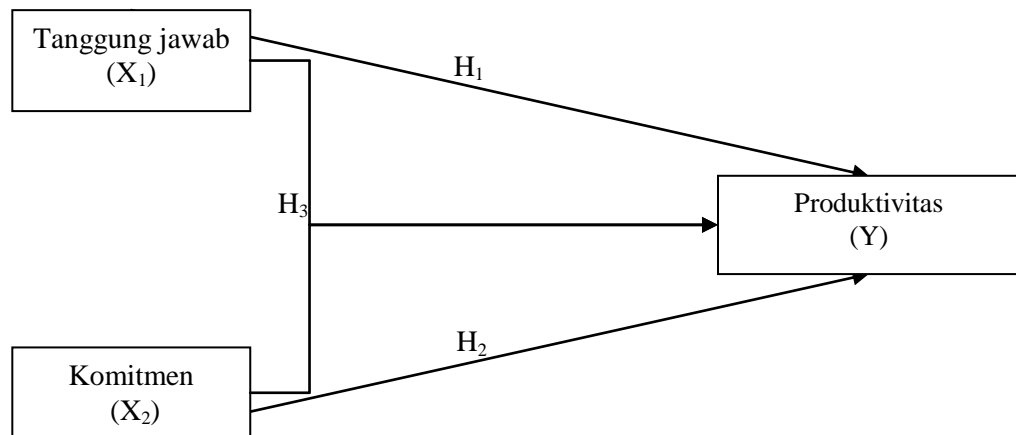
Komitmen organisasi merupakan (1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok; (2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi; (3) Suatu keyakinan tertentu

dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2017). Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana anggota suatu organisasi memihak kepada organisasi tersebut dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2016). Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi dari anggota organisasi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Tiga dimensi komitmen organisasional tersebut adalah:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*)
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) (Robbins & Judge, 2016).

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan Pegawai BPJS Ketenagakerjaan yang berjumlah 62 orang yang terdiri dari bagian HRD, keuangan, pelayanan, umum dan kerjasama lembaga. Jenis dan sumber data yang digunakan terdiri data primer dan sekunder. Model penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan 2 variabel bebas yaitu tanggung jawab dan komitmen, serta 1 variabel terikat produktivitas.



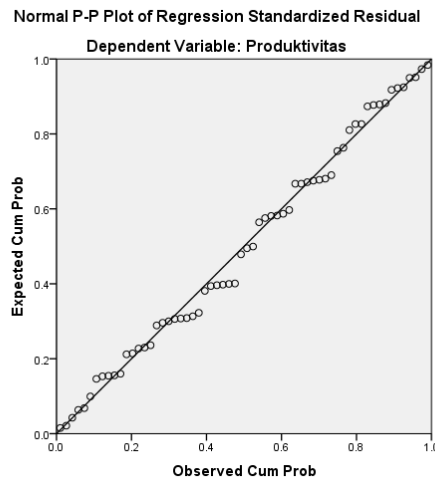
**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan definisi diatas, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pegawai BPJS Ketenagakerjaan.
2. Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pegawai BPJS Ketenagakerjaan.
3. Tanggung jawab dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai pegawai BPJS Ketenagakerjaan.

### D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dengan uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas diperoleh keseluruhan data memenuhi ketentuan asumsi klasik yang diajukan. Hasil uji normalitas berdasarkan grafik normal P-P Plot dan uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut:



**Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot**

Pada Gambar 2 menggambarkan pada garis diagonal data menyebar disepanjang garis diagonal, tidak ada data yang menyimpang dari garis diagonal terlalu jauh. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi normal. Sedangkan, hasil uji Kolmogorov Smirnov juga menunjukkan bahwa distribusi data terdistribusi normal yang ditunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)*  $0,766 > 0,05$ .

**Tabel 1  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.02744528
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.766

a. Test distribution is Normal.

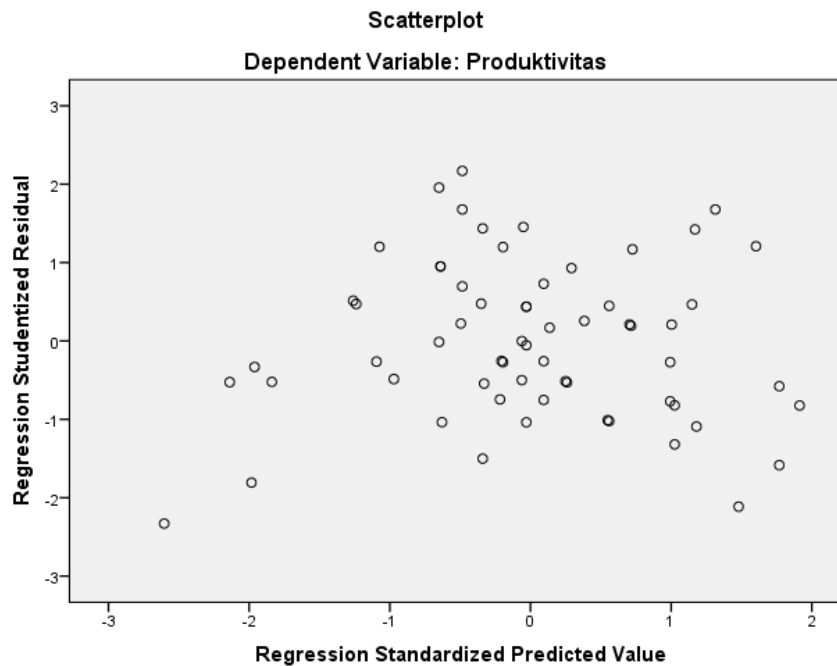
b. Calculated from data.

Sedangkan hasil uji multikolinearitas dipaparkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Tanggung_Jawab	.466	2.146
Komitmen	.466	2.146

Hasil multikolinearitas pada variabel tanggung jawab dan komitmen memiliki nilai *tolerance*  $0,466 > 0,1$  dan *VIF*  $2,146 < 10$ , artinya variabel tanggung jawab dan komitmen memenuhi ketentuan multikolinearitas. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh sebagai berikut:



**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3 di atas diketahui hasil uji heteroskedastisitas bahwa data menyebar tidak membentuk pola. Hal ini menunjukkan bahwa data menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi klasik sudah terpenuhi, maka model analisis dapat dilanjutkan. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dipaparkan sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.207	2.335		6.086	.000
1 Tanggung_Jawab	.485	.114	.420	4.258	.000
Komitmen	.521	.103	.500	5.070	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Model regresi pada penelitian ini adlaah sebagai berikut:

$$Y = 14,207 + 0,485 X_1 + 0,521 X_2$$

Untuk menjawab hipotesis penelitian digunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  dari tanggung jawab yaitu  $4,258 > t_{tabel} 1,988$  dan nilai signifikan untuk tanggung jawab sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Nilai  $t_{hitung}$  dari komitmen yaitu  $5,070 > t_{tabel} 1,988$  dan nilai signifikan untuk komitmen sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Hasil uji simultan diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	687.532	2	343.766	80.888	.000 <sup>b</sup>
Residual	250.743	59	4.250		
Total	938.274	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Tanggung\_Jawab

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 58,605 >  $F_{tabel}$  2,71 dan sig F sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tanggung jawab dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tanggung jawab dan komitmen terhadap produktivitas kerja diterima.

Hasil uji determinasi diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,724. Hal tersebut menunjukkan bahwa 72,4% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh tanggung jawab dan komitmen. Sedangkan sisanya 37,6% ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian.

## E. PEMBAHASAN

Variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh tanggung jawab terhadap produktivitas kerja nilai  $t_{hitung}$  4,258 >  $t_{tabel}$  1,988 dan sig t 0,000 < alpha 0,05. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Tanggung Jawab merupakan kesadaran manusia dengan tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau yang tidak disengaja. Kemudian, tanggung jawab juga termasuk sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban. Setiap manusia sebaiknya juga mempunyai tanggung jawab, sebab setiap orang dibebani dengan tanggung jawab apa lagi pada ruang lingkup pekerjaan. Dalam ruang lingkup pekerjaan pasti ada aturan yang berbeda dari perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang mempunyai tanggung jawab menjadi seorang pimpinan dan ada juga yang menjadi bawahan. Dan seluruhnya termasuk bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan.

Variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja nilai  $t_{hitung}$  5,070 >  $t_{tabel}$  1,988 dan sig t 0,000 < alpha 0,05. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Komitmen karyawan merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen karyawan mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di samping itu komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Fitri, A. Z. (2012). *Pendidikan Karakter Berbasis Nilai dan Etika*. Jogyakarta: Ar-Russ Media.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yaumi, M. (2014). *Pendidikan Karakter: Landasan, Pilar dan Implementasi*. Jakarta: Perdana Media Group.