

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi menuntut pegawainya untuk dapat bekerja secara produktif demi mencapai visi dan misi dari organisasinya. Dunia dalam pengorganisasian pada zaman modern ini semakin hari mengalami perkembangan yang sangat pesat, tentunya juga dengan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, di dalam suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang aktif untuk ikut serta berkembang baik secara pola pikir maupun tindakan dengan tujuan agar dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi (Naza, 2019).

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai di dalam organisasi, akan tetapi dalam pelaksanaannya sumber daya manusia dalam organisasi penuh dengan keterbatasan. Beberapa permasalahan terdapat pada kesadaran akan tugas dan tanggung jawab individu terhadap tugas pokok dan fungsi dari masing-masing individu dalam organisasi, sehingga haruslah ada upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku aturan sendiri yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang ada dalam *work engagement*, tetapi juga perilaku sikap kerja pegawai yang di mana kontribusi berperan lebih untuk menyelesaikan pekerjaan dari organisasi (Angga & Agoes, 2017).

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi instansi, sehingga instansi perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap organisasi membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja sehingga instansi mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker & Schaufeli, 2008). Karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga instansi membutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaan (Kurniawati, 2018).

Salah satu nya kantor dinas inspektorat di Kabupaten Rokan Hulu, sebagai instansi membutuhkan pegawai dalam menjalankan pemerintahannya. Menurut (Husniati & Pangestuti, 2018). Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila para pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya akan tetapi ikut serta berpartisipasi secara sukarela dalam melakukan tugas ekstra seperti bekerja sama, tolong-menolong memberikan pelayanan lebih kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Berikut dipaparkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu tahun 2016-2021.

Tabel 1.1
Indikator Kinerja Utama Tahun 2016-2021

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Peningkatan level kapabilitas APIP	Level	4
2	Jumlah aparatur inspektorat kabupaten rokan hulu yang memenuhi syarat sebagai auditor melalui pembentukan jabatan fungsional auditor (JFA/P2UPD)	Orang	44
3	Jumlah SDM yang mempunyai setifikasi auditor dan P2UPD	Orang	44

Berlanjut ke hal 3...

...Lanjutan Tabel 1.1

NO	Indikator Kinerja	Satuan	Target
4	Jumlah pemeriksaan PKPT yang diterbitkan: OPD/kecamatan Desa/Kelurahan/Puskesmas	LHP	122
5	Jumlah pedoman / kebijakan pengawasan yang terbit	Dokumen	5
6	Persentase hasil temuan pengawasan yang ditindaklanjuti	Persentase	92
7	jumlah kasus yang ditangani oleh majelis TP-TGR	Kasus	50
8	Jumlah laporan evaluasi kinerja SKPD di lingkungan pemerintah kabupaten rokan hulu	LHE	29
9	Jumlah riviui laporan keuangan pemerintah kabupaten rokan hulu yang tepat waktu	Reviu	5
10	Jumlah pelaksanaan focus group discussion dan TP4D	Pelaksanaan	2

Sumber Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan dari Tabel 1.1 diatas mengenai daftar indikator kinerja utama pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu tahun 2020 perlu diketahui bahwasanya untuk indikator kinerja pegawai dilakukan dibawah pengawasan dan kewenangan kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu dengan peningkatan kapabilitas APIP sudah tercapai pada level 4 dan jumlah aparatur sebagai auditor fungsional 44 orang dengan sertifikat auditor dan P2UPD dan jumlah PKPT yang diterbitkan kecamatan dan desa sudah mencapai target 122 LPH. Ini membuktikan bahwasanya dukunga organisasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap individu oranisasi untuk dapat menyelesaikan beban kerja. Dengan jumlah pedoman kebijakan pengawasan yang terbit sebanyak 55 dokumen, dengan hasil presentasi temuan pengawas yang ditindak lanjuti sebesar 92% dengan ketentuan sudah berhasil dan beberapa kasus yang sudah ditngani oleh majelis TP-TGR

sebanyak 50 kasus. Tidak mudah untuk mencapai indikator kinerja utama dalam penanganan beban kerja serta.

Kasus dan capaian target tidak lepas dari dukungan organisasi. Dan sejauh ini jumlah laporan evaluasi SKPD di lingkungan pemerintah kabupaten rokan hulu mencaopai target 29 LHE dan jumlah riviui laporan keuangan pemerintah kabupaten rokan hulu yang tepat waktu sebanyak 5 riviui. Untuk mencapai semua target indikator kinerja utama secara maksimal dibutuhkan kerjasam reakan, serta dukungan organisasi terhadap perilaku individu orgaisasi tersebut. Hal tersebut terlihat dari hasil observasi ketika peneliti sedang berkunjung ke instansi pemerintahan tersebut untuk mengamati kerja pegawai pada tanggal 22 Februari 2022.

Menurut (Organ, 2020) perilaku individu merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara bersamaan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Pentingnya membangun perilaku individu dalam sebuah instansi tidak lepas dari seberapa besar pegawai sadar untuk memberikan kemampuan terbaiknya untuk instansi. Ketika pegawai sudah terikat atau pada instansi dimana ia bekerja maka pegawai akan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap instansi dan mau melakukan peran lebih atas kinerja mereka terhadap instansinya. Dukungan organisasi menjadi salah satu faktor pembentuk perilaku individu pada pegawai. Pegawai yang merasa bahwa dirinya telah diperlakukan secara adil dan didukung oleh instansi akan memberikan kontribusi lebih terhadap pekerjaan dan

organisasinya, karena merasa menjadi bagian dari instansi tidak hanya sebagai pegawai yang menjalankan tugas dalam instansi.

Survei yang dilakukan oleh *Gallup Consulting* (2019) yang tercantum pada jurnal Intan Kusunadar, menjelaskan bahwa pegawai yang terlibat secara penuh kepada pekerjaannya biasanya hanya berlangsung pada 6 bulan pertama. Ditemukan bahwa sebanyak 40% pegawai menjadi tidak engaged dan 8% benar-benar lepas tangan dengan pekerjaannya setelah 6 bulan periode kerja. Bahkan setelah periode 6 bulan pertama tersebut, kerja pegawai semakin menurun hingga 10 tahun masa kerja.

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh padatnya jadwal yang dimiliki oleh pegawai dan tuntutan pekerjaan yang menyebabkan pegawai bekerja dibawah tekanan, hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas kinerja yang dihasilkan (Hasina& Fitri, 2019).

Penelitian pengaruh beban kerja terhadap kualitas pegawai telah diteliti oleh Maulidawati dkk, (2017), Lopez & Gary(2012), Ishak dkk (2015) dan Yan & Shengwen (2016). Hasil penelitian Maulidawati memperlihatkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Pada kenyataannya manusia berorganisasi atau bekerja pada organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Pegawai dan sumber daya manusia juga membutuhkan dukungan organisasi yang dapat dirasakan melalui gaji, penghargaan, promosi dan lain-lain. Persepsi dukungan organisasi penting bagi setiap pegawai, sebagai bukti bahwa hasil kerjanya selama berada dalam organisasi terus dihargai dan dapat memberikan sikap atau perilaku positif kepada pegawai, ketika pegawai bersikap

positif maka ini juga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh bagi kepuasan pegawai, ketika pegawai yakin bahwa kesejahteraannya didukung oleh suatu organisasi maka akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai yang tertera pada jurnal (Angga & Agoes, 2018).

Berikut dipaparkan Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja Sasaran Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu tahun 2021.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2021

No	Capaian Kinerja	Predikat Kinerja
1	Capaian kinerja 95 s/d 100	Sangat Berhasil
2	Capaian kinerja 80 s/d < 95	Berhasil
3	Capaian kinerja 50 s/d < 80	Cukup berhasil
4	Capaian kinerja < 50	Kurang Berhasil

Sumber Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu

Indikator kinerja merupakan dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Karakteristik indikator kinerja inspektorat daerah bersifat positif, yaitu semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik. Untuk skala pengukuran dan predikatnya.

Persepsi Dukungan Organisasi merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Ardianto, 2019). Suatu perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tahu bagaimana cara menghargai karyawannya.

Perlakuan organisasi terhadap karyawannya dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu perusahaan yang ingin berhasil dan sukses, perlu memiliki strategi dalam memperlakukan karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2019).

Kemudian ada Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2020) yang memberikan perspektif yang berbeda mengenai teori *kontinum engagement burnout*. Mereka mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai keadaan positif pemenuhan pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Tingkat keterlibatan kerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja instansi. Di antara faktor-faktor pengaruh tersebut, dirasakan dukungan organisasi adalah yang penting. Tingkat persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi mereka dan keterlibatan pekerjaan mereka. Penelitian ini membahas konsep dukungan organisasi yang dirasakan dan sistem berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sejalan dengan study ini, efikasi diri sebagai mediasi hubungan antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja (Caesens & Stinglhamber, 2019). Karyawan yang mendapatkan

dukungan dari organisasi dan keterlibatan kerja mereka terhadap pekerjaan mereka memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen afektif pada perusahaan (Gokul, Sridevi & Srinivasan, 2018)

Dalam jurnal (Intan Kusumndaru, 2017) dukungan organisasi yang dipersepsi positif akan mempengaruhi tingkat keterikatan pegawai pada pekerjaannya di dalam instansi sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi dan perilaku individu pegawai. Semakin positif nilai keterlibatan kerja seorang pegawai terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi dan perilaku individu. Sebaliknya semakin negatif nilai keterlibatan kerja seorang pegawai maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai, komitmen organisasi, perilaku individu dan niat untuk berhenti akan semakin meningkat atau tinggi (Intan Kusumandaru, 2019).

Dari beberapa permasalahan yang sudah di paparkan bahwasanya semua kinerja ataupun beban kerja harus di dukung oleh organisasi dan perilaku organisasi tersebut. Dari permasalahan diatas Penulis hendak meneliti **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Organisasi Terhadap Beban Kerja Di Kantor Dinas Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kondisi permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi secara parsial terhadap beban kerja pegawai pegawai kantor dinas inspektorat Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah terdapat pengaruh perilaku individu secara parsial terhadap beban kerja pegawai kantor dinas inspektorat Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan organisasi dan perilaku individu secara simultan terhadap beban kerja pegawai kantor Dinas Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap beban kerja pegawai kantor Dinas Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui apakah perilaku individu secara parsial berpengaruh terhadap beban kerja pegawai kantor Dinas Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui apakah dukungan organisasi dan perilaku individu secara simultan berpengaruh terhadap beban kerja pegawai kantor Dinas Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Pegawai Kantor Dinas Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu
 - a. Meningkatkan pemahan Pegawai Kantor Dinas Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu tentang dukungan organisasi.
 - b. Meningkatkan Komunikasi antar Pegawai Kantor Dinas Inspektorat
 - c. Meningkatkan kerja sama antar Pegawai
 - d. Meningkatkan kontribusi kerja natar pegawai kantor inspektorat
2. Bagi Penulis

Berguna untuk mendukung pengembangan wawasan, khususnya bagi penulis dan sebagai pemahaman lebih lanjut terhadap perbedaan teori yang diperoleh selama perkuliahan untuk dapat diaplikasikan dalam menyusun penelitian dan mengolah data yang ada untuk mencapai hasil yang diharapkan.
3. Bagi Peneliti Lain
 - a. Sebagai bahan acuan serta pertimbangan penelitian terutama di bidang Ilmu Pemerintahan.
 - b. Sebagai pengetahuan baru tentang dukungan organisasi dan perilaku individu.
 - c. Sebagai masukan untuk menambah wawasan.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terbagi dalam beberapa bab yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan landasan teoritis, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Dalam artikel Intan Kusumandaru bahwasanya persepsi dukungan organisasi merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Ardianto, 2020).

Suatu perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tahu bagaimana cara menghargai karyawannya. Perlakuan organisasi terhadap karyawannya dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu perusahaan yang ingin berhasil dan sukses, perlu memiliki strategi dalam memperlakukan karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya (Mujiasi & Ratnaningsih, 2019). Tingginya persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang (Man & Hadi, 2017).

Persepsi dukungan organisasional difokuskan pada perlakuan yang menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2019). Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchins & Sowa (2020). persepsi dukungan organisasional adalah asumsi untuk meningkatkan perasaan memiliki karyawan terhadap organisasinya dan

harapannya pada usaha terbaik kepada perusahaan untuk mencapai tujuan akan memperoleh penghargaan. mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

2.1.1.1 Indikator Dukungan Organisasi

Rhoades dan Eisenberger (2019), mengemukakan terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat persepsi dukungan organisasi, antara lain,

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan

2. Dukungan *supervisor*

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Yaitu dalam bentuk pemberian latihan, gaji, promosi dan keamanan dalam bekerja.

Menurut Ishak dan Tajung (2017:288), indikator dalam menentukan *Perceived organizational support* yaitu :

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide pegawai

Perceived organizational support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide yang disampaikan oleh pegawai.

2. Respon terhadap pegawai yang mengalami masalah

Perceived organizational support juga dipengaruhi oleh respon organisasi terhadap pegawai yang mengalami masalah.

3. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai.

Perhatian organisasi akan kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat *perceived organizational support* pegawai.

2.1.1.2 Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Sebuah upaya menganalisis kembali hasil-hasil penelitian yang diolah secara statistik dilakukan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2017) yang kemudian mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh pegawai memiliki hubungan dengan dukungan organisasi. Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan. Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara pegawai (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger 2017). Shore dan Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2020) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai.
2. Dukungan atasan. Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberger, 2019). Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan

mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi (Levinson dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2017).

2.1.1.3 Penghargaan Dukungan Organisasi

Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2020).
2. Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi (Griffith dkk., dalam Eisenberger and Rhoades, 2019).
3. Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Cameron dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2019).
4. Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2017). Stres berkorelasi negatif dengan

persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role ambiguity*), dan

5. Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Wayne dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2019).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek yang mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi, yaitu; keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi perusahaan. Intan Kusumandaru. (2019). Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka Indikator *perceived organizational support* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Rhoades dan Eisenberger (2017:699): Fairness, merupakan keadilan yang menyangkut berbagai cara yang digunakan dalam keputusan untuk menentukan distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat.

2.1.2 Pengertian Perilaku Organisasi

Teori tentang perilaku organisasi yang dikembangkan oleh Organ (2020) yang mendefinisikan bahwa seorang karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi dengan memberikan bantuan kepada orang lain maupun sesama rekan kerja secara eksplisit dan tanpa adanya imbalan. Perilaku OCB di dalam tim kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif, saling menguatkan, dan saling mengisi, sehingga stabilitas organisasi terjaga dan kinerja akan semakin membaik (Angga & Agoes, 2017).

Perilaku organisasi merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun berfungsi mendukung organisasi secara efektif (Robbins, 2017). Menurut Podsakoff dan MacKenzie (2018) manfaat perilaku organisasi terhadap perusahaan adalah dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi untuk tujuan-tujuan produktif, sebagai sarana efektif untuk mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas antar anggota-anggota tim dan kelompok-kelompok kerja, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, meningkatkan produktivitas manajer, meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya-sumber daya yang andal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik serta meningkatkan stabilitas kinerja organisasi yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya (Angga & Agoes, 2017).

Referensi jurnal (Indri & sulastri, 2020). perilaku organisasi mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja dan perusahaan.

2.1.2.1 Indikator Perilaku Individu

Indikator Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Organ (2018):

1. *Altruism*, ketika karyawan membantu orang lain dengan tugas-tugas organisasional yang relevan.
2. *Conscientiousness*, perilaku karyawan yang mampu melampaui persyaratan minimum dari peranya di dalam organisasi
3. *Sportsmanship*, keadaan karyawan untuk dapat mentolerir situasi yang kurang ideal tanpa mengeluh
4. *Courtesy*, mereka memperlakukan orang lain dengan hormat.
5. *Civic virtue*, karyawan mampu bertanggung jawab dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan memiliki sikap yang prihatin terhadap kesejahteraan organisasi.

Berbeda dengan Rivai & Sagala (2017:847), mengemukakan tiga indikator OCB yaitu :

1. Ketaatan yaitu menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.

2. Loyalitas yaitu menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi yaitu menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi OCB

Sebuah perubahan demi efisiensi maupun kemajuan instansi. Organ (2017) dan sloat (2017) dalam zuraska (2018) mengemukakan beberapa factor yang mempengaruhi OCB yaitu :

1. Budaya iklim organisasi

Pada iklim organisasi yang positif, pegawai akan melakukan pekerjaan melebihi apa yang telah di syaratkan dalam uraian pekerjaan.

2. Kepribadian dan suasana hati

Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh mood. Kepribadian merupakan karakteristik yang dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat di ubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

3. Persepsi tentang dukungan organisasi

Persepsi terhadap dukungan organisasi akan memberikan timbal balik yang positif .

4. Masa kerja dan jenis kelamin.

2.1.3 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.3.1 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. *Work Sampling*. Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:
 - a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
 - b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
 - c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
 - d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
2. *Study Time and Motion*. Teknik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:
 - a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
 - b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
 - c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.

- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
3. *Daily Log*. Merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang 13 diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*) Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*) Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
3. Performansi Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Hariyati (2017:17) secara umum beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai indikator yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh karyawan.

Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b. Organisasi terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas, kebisingan, penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya

2. Faktor internal

Faktor internal yaitu berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi umur, kondisi kesehatan
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi dan kepuasan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Irwandy (2017:17) adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan. Kerja secara bergilir Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.
4. Pelimpahan tugas dan wewenang Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
5. Faktor somatis (kondisi kesehatan) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.
6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Wahyuni, 2020	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Work Engagement</i> sebagai Variabel Pemediasi	<i>Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, Work Engagement</i>	Ada pengaruh yang positif antara <i>Perceived organizational support</i> dengan <i>work engagement</i> .

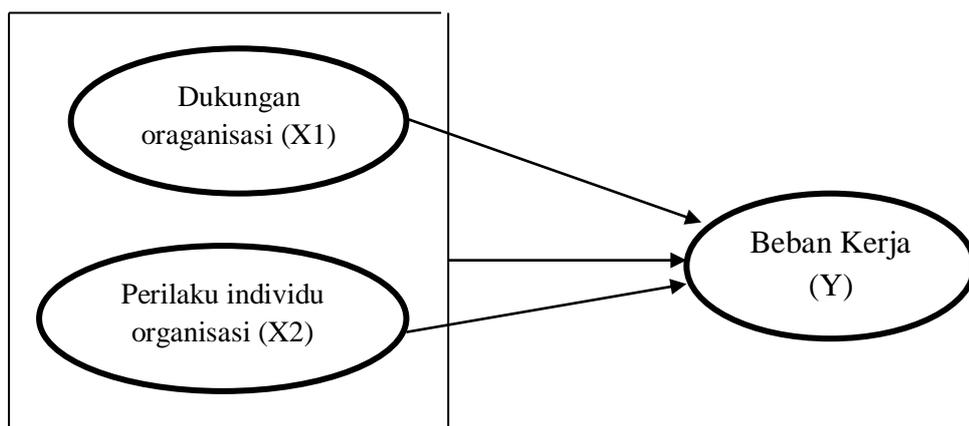
Berlanjut ke hal 25...

...Lanjutan Tabel 2.1

Nama, Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Hardianto (2022)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry	<i>Perceived Organizational Support, Work Engagement</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work engagement</i> .
Wulandari, 2021	Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> PT. Bank Central Asia, TBK KCU Depok	<i>Quality Of Work Life, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Work engagement</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .

2.2 Kerangka Teoritis

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

H₁: Dukungan organisasi (POS) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap beban kerja

H₂: Perilaku Individu (OCB) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap beban kerja.

H₃ : Dukungan Organisasi (POS) dan perilaku individu berpengaruh secara simultan terhadap beban kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini adalah salah satu metode pendekatan untuk mengkaji objek peneliti dengan berupaya menjelaskan keterkaitan antara variabel peneliti dengan menggunakan perhitungan statistic, berupa : angka-angka (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu dukungan organisasi dan perilaku individu sebagai variabel bebas (*independent*) dan beban kerja sebagai variabel terikat (*dependent*) penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu pada peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu, Yaitu sebanyak 80 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang pada populasi, Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2019).

Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah beberapa pegawai ASN pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 80 orang menggunakan metode sampling sensus. Metode sampling sensu adalah teknik pengambilan sampel dengan cara seluruh anggotapopulasi dijadikan sampel (Winarno,2013).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian yang dilakukan peneliti termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu peneliti berusaha memaparkan atau mengungkapkan fakta, fenomena, atau suatu kondisi dan memecahkan masalahnya, serta mengemukakan hasil penelitian apa adanya. Menurut Sugiyono (2017) Penelitian deskriptif merupakan salah satu metode yang dapat dipilih saat melakukan penelitian. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti secara mendalam, luas, dan terperinci. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi dengan mengumpulkan data,

klasifikasi, analisis, kesimpulan, dan laporan. Metode ini dilakukan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Penelitian deskriptif akan dapat diperoleh dari rumusan masalah mengenai tanggapan responden tentang variabel yang diteliti yang meliputi dukungan organisasi dan perilaku individu terhadap beban kerja pegawai. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu dukungan organisasi dan perilaku individu sebagai variabel (*independent*) dan beban kerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden dari proses wawancara dan kuisioner oleh peneliti terkait dengan jumlah karyawan, tingkat OCB karyawan, persepsi dukungan organisasi dan beban kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini meliputi visi misi dan jumlah karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. dimana pegawai yang termasuk ke bagian ASN dibagi kedalam beberapa sub bagian bidang dengan total karyawan sebanyak 80 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain:

1. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas pengamatan terhadap sebuah objek secara langsung dan mendetail guna untuk menemukan informasi mengenai objek tertentu. Yakni penulis secara langsung dilokasi penelitian agar nantinya studi kasus dalam penelitian menjadi jelas sesuai situasi dan kondisi dilapangan, kemudian mengamati para pegawai berkerja dalam meringantakn beban kerja individu di Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. Dalam pengamatan tersebut peneliti melakukan pencatatan dari hasil observasi yang dilakukan secara sistematis, berankat dan fenomena yang ada

2. Wawancara

Yaitu secara langsung mengadakan Tanya jawab dengan pegawai-pegawai ASN yangdiberikan wewenang untuk memberikan penjelasan atas organisasi atau instansi. Metode ini dipakai dilengkapi dengan penjelasan data yang diperoleh.

3. Pertanyaan (*Quesioner*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan yang diajukan kepada beberapa pegawai untuk mendapatkan beberapa data yang diinginkan.

4. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk foto, tulisan, gambar atau karya=karya. Hasil penelitian akan kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada, untuk menungjang pengumpulan data dokumentasi, subjek menggunakan alat bantu berupa kamera untuk memudahkan penelitian dalam menguplkan data yang nantinya bias melalui pemotretan dengan kondisi dilapangan.

3.5 Defenisi Operasional

Variabel persepsi dukungan orgnaisasi ditetapkan sebagai variabel independen atau bebas dengan notasi variabel X1 dengan kuesioner yang diadaptasi dari Eisenberger (2017). Variabel perilaku organisasi ditetapkan sebagai variabel mediasi dengan notasi variabel X2 dengan kuesioner yang diadaptasi dari Meyer dan Allen (2017). Sedangkan variabel beban kerja ditetapkan sebagai variabel dependen atau terikat dengan notasi variabel Y dengan kuesioner yang diadaptasi dari Podsakoff (2019). Sehingga diperoleh informasi oelh penelti untuk dipeljari tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan berdasarkan teoritis yng telah ada.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
1	Beban Kerja Pegawai (Y)	Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2019) sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.	Hariyati (2017:17) 1. Faktor eksternal 2. Faktor Internal	Ordinal
2	Dukungan Organisasi (X1)	Roadhes dan Eisenberger (2020) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.	Rhoades dan Eisenberger (2019) 1. Keadilan 2. Dukungan <i>supervisor</i> 3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Ordinal
3	Perilaku individu (X2)	Notoatmodjo (2017) perilkua dalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme yang bersangkutan.	Organ (2018) a. <i>Altruism</i> (mementingkan kepentingan orang lain) b. <i>Civic Virtue</i> (moral masyarakat) c. <i>Conscientousness</i> (hati nurani) d. <i>Courtesy</i> (sifat menghormati) e. <i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut sugiyono (2017) menyatakan bahwa instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati ataupun yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan instrument kuantitatif.

Skala pengukuran penelitian ini adalah *Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sisoal Sugiyono (2019). Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan, untuk menganalisa data deskriptif kuantitatif dipergunakan skala pengukuran yang memakai skala likert dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 80 eksemplar dan yang diterima kembalinya 80 eksemplar. Jadi total responden hanya 80 orang. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif, analisis faktor konfirmatori, uji asumsi klasik, dan teknik analisis jalur.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauh mana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Cook, Brisme, & Sizer (2018) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur, (a) alat ukur harus reliabel, (b) isi dan konstruk dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS, melalui perhitungan SPSS algorithm dengan melihat nilai outer loading dapat diketahui bahwa variabel persepsi dukungan organisasi, beban kerja, dan perilaku organisasi memiliki nilai korelasi yang lebih besar, yaitu lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang digunakan memiliki validitas yang baik. Dengan nilai AVE untuk variabel perilaku organisasi sebesar 0.559, variabel beban kerja sebesar 0.592, variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 0.503 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah valid dengan item yang lain dalam satu pengukuran.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas Cronbach α , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnaly dan Bernstein (2019) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan jika minimal koefisien reliabilitas Cronbach $\alpha = 0.60$. Koefisien Reliabilitas Cronbach α akan dihitung dengan program SPSS.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena nilai di atas 0.6 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria atau reliable.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan oleh penulis bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam indetiikasi masalah. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna untuk menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut sugiyono (2017) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data dilakukan untuk mengolah data menjadi informasi, data akan menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan peneliti. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survie peneliti dari peneliti lapangan dan penelti kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan. Adapun urutan analisis yang dilakukan yaitu:

1. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada populasi yang telah ditentukan.
2. Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian menentukan alat pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki. Dalam penelitian ini alat pengukuran yang dimaksud adalah daftar penyusunan pertanyaan atau kuesioner.
3. Kemudian dilakukan penyebaran kuesioner ke instansi yang dipilih dengan bagian tertentu yang telah ditetapkan. Setiap item dari kuesioner tersebut merupakan pertanyaan positif yang diberikan skor 1 sampai 5 yang telah penulis sediakan. Dalam penelitian ini akan mengacu pada pernyataan Sugiyono (2019) yaitu dengan *skala uwes*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. *Skala uwes* dipergunakan dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari pernyataan yang diajukan kepada responden penelitian dengan cara memberikan skor pada setiap item jawaban.
4. Apabila seluruh data diperlukan telah terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam analisis. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji asumsi. Untuk mengetahui nilai variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (*mean*) dari setiap variabel.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisi ini bertujuan untuk menggunakan masing-masing variabel dalam bentuk pernyataan data kedalam bentuk hasil distribusi frekuensi kemudian dilakukan analisis TCR. Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan analisis deskriptif adalah kriteria berdasarkan jawaban responden dapat dibentuk sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% -100%. Sehingga dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Analisis Deskriptif

No	Rentang % skor	Kreteria
1.	81% - 100%	Sangat baik
2.	61% - 80%	Baik
3.	41% - 60%	Cukup
4.	21% - 40%	Kurang
5.	0% - 20%	Kurang Sekali

Sumber: *Sugiyono (2018)*

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan rata-rata skor yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan nilai skor jawaban keudian dikalikan 100% dapat dilihat sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capain Responden

Rs = Rata-rata Skor jawaban

n = Skor Ideal

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah salah satu persyaratan pada keilmuan statistik yang harus dipenuhi pada analisis dari regresi linear berganda dengan basis ordinary least square atau OLS. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Melakukan uji asumsi sebelum melakukan uji hipotesis dianggap sebagai salah satu syarat yang harus dilakukan pada penelitian kuantitatif. Jika, hasil dari uji asumsi tidak sesuai dengan hipotesis maka akan timbul bermacam-macam reaksi. Oleh karena itu, melakukan uji asumsi terlebih dahulu adalah hal yang penting dalam penelitian kuantitatif. Maka diperlukan serangkaian pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi yang akan dibahas lebih lanjut satu persatu pada bagian selanjutnya.

3.7.3. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk menguji suatu model regresi, variabel pengganggu. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan ketentuan jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka berdistribusi tidak normal (Organ, 2018).

3.7.4 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi (Ajija, 2019).

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan unruk melakukan prediksi baagaimana perubahan nilai ariabel dependen bila nilai variabel indipenden dinaik turunkan, karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu, maka dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Pengaruh dukungan organisasi dan perilaku individu terhadap beban kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu yang sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = Dukungan Organisasi

X_2 = Perilaku Individu

Y = Beban Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Error

3.7.4 Analisis Koefisiensi Derteminasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen yang hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Derteminasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan signifikansi dan penetapan kriteria pengujian. Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan uji t dan uji F.

3.7.5.1 Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2019).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Koefisien. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$$t_{\text{hit}} = \text{Koefisien Regresi } b_i$$

Nilai t-statistik table ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ dimana n adalah jumlah observasi.

Kriteria pengujian :

1. Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak
2. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

Menguji hipotesis ini terdapat signifikan atau tidak yaitu menggunakan pengujian T-hitung dengan membandingkan T tabel pada $\alpha = 5\%$. Adapun pembuktian hipotesis secara statistik yaitu;

H_a : Terdapat pengaruh secara signifikan parsialitika dukungan organisasi dan perilaku individu terhadap beban kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan parsialitika dukungan organisasi dan perilaku individu terhadap beban kerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.

Keputusan pembuktian hipotesis yaitu:

1. Apabila T hitung > dari pada T tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$ atau jika menggunakan SPSS yaitu $sig > \alpha 5\%$ maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial sehingga H_a diterima dan H_0 di tolak.

2. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada signifikan $\alpha = 5\%$ atau jika menggunakan SPSS yaitu $sig < \alpha 5\%$ maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial H_a dan H_0 diterima.

3.7.5.2 Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama–sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016).

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Menguji hipotesis ini terdapat signifikan atau tidak yaitu menggunakan pengujian T-hitung dengan membandingkan T tabel pada $\alpha = 5\%$. Adapun pembuktian hipotesis secara statistik yaitu;

H_a : Terdapat pengaruh secara signifikan simultan dukungan organisasi dan perilaku individu terhadap beban kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan simultan dukungan organisasi dan perilaku individu terhadap beban kerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.

Keputusan pembuktian hipotesisi yaitu:

1. Apabila F hitung $>$ dari pada F tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$ atau jika menggunakan SPSS yaitu $sig > \alpha 5\%$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga H_a diterima dan H_0 di tolak
2. Apabila F hitung $<$ dari pada F tabel pada signifikan $\alpha = 5\%$ atau jika menggunakan SPSS yaitu $sig < \alpha 5\%$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan H_a dan H_0 diterima.