



Ranah Research:
Journal of Multidisciplinary Research and Development



082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: [2655-0865](https://doi.org/10.38035/rrj.v6i6)

DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i6>

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang

Rika Puspita Andriani¹, Nuraeni², M. Yusuf³

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia.

²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia.

³Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia.

Corresponding Author: rikapuspitaandriani@gmail.com

Abstract: *This study aims to explore the influence of work environment and workload on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. The research was conducted at the Department of Culture and Tourism of Tangerang City, with a population of all employees totaling 50 people. Using a quantitative approach, data were collected through a closed questionnaire and analyzed using Smart PLS 3.9.2 software. The results show that the work environment significantly influences organizational commitment and employee performance, while the workload only significantly affects employee performance. Organizational commitment also significantly impacts employee performance. These findings indicate that creating a conducive work environment and good workload management can improve employee performance.*

Keyword: *work environment, workload, organizational commitment, employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis dengan software Smart PLS 3.9.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai, sedangkan beban kerja hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan manajemen beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi (Kasmawati, 2018). Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menempatkan SDM sebagai faktor penentu kemampuan bersaing organisasi secara global. Institusi memerlukan SDM berkualitas yang mampu bekerja sesuai aturan dan mendukung kegiatan organisasi (I. R. Setiawan, 2016).

SDM adalah aset utama yang berperan strategis dalam kesuksesan organisasi. Peningkatan efektifitas dan efisiensi SDM dapat mewujudkan kinerja optimal (Kulla et al., 2018). Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaan tertentu. Kinerja baik berdampak positif pada organisasi, sedangkan kinerja buruk menimbulkan masalah. Pentingnya SDM dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek operasional sehari-hari, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk dapat bersaing, beradaptasi, dan bertahan dalam lingkungan persaingan yang dinamis. Sebagai aset utama, SDM memiliki peran strategis dalam membentuk dan mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2016).

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusialah yang membuat rencana, mengatur mengolah serta mengendalikan setiap kegiatan yang ada pada perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Murdih et al., 2024). Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam konteks pekerjaannya (Kurnia, 2013).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama tim, serta lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian Samson, Waiganjo, & Koima (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja yang seimbang penting untuk mencegah kelelahan fisik dan psikologis pegawai (Samson et al., 2015).

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Robbins dan Timothy menyebut komitmen organisasi sebagai kondisi dimana pegawai berdedikasi pada tujuan organisasi. Disiplin kerja dan kompetensi juga faktor penting dalam menjaga efisiensi dan produktivitas. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2016).

Penelitian ini penting untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Analisis mendalam terhadap faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang.

Permasalahan kinerja yang terdapat pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian kinerja pegawai yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang adalah lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi. Tercapainya seluruh aspek pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan sebuah wujud menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitas dalam bekerja. Dalam hal ini kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat melalui kinerja, sehingga kinerja pegawai menjadi sangat berarti bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. (Nuraeni et al., 2023)

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang?

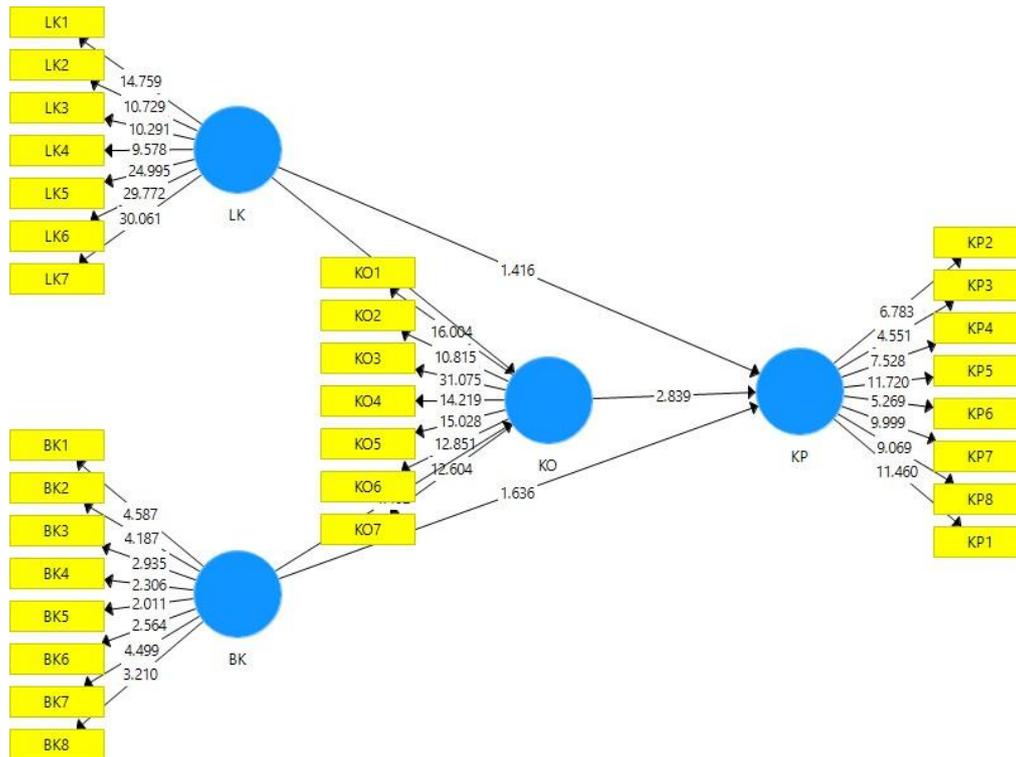
METODE

Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti dapat melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada beberapa variabel saja dan karena berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan, menyusun, mengolah dan menganalisis data dalam bentuk angka. Penelitian dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang, beralamat di Jl. Pintu Air 10, Tangerang. Waktu penelitian berlangsung dari Maret hingga Mei 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang, berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang dirancang untuk mengukur variabel lingkungan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Setiap item kuesioner menggunakan skala Likert 1-5.

Pengolahan data dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas menggunakan analisis *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. Data kemudian dianalisis menggunakan software Smart PLS 3.9.2 untuk menguji model struktural dan pengukuran. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Squares* (PLS), yang memungkinkan analisis hubungan kausal antara variabel independen, dependen, dan variabel intervening serta pengujian hipotesis. Peneliti menguji hubungan kausal antara variabel independen, dependen, dan intervening menggunakan koefisien determinasi (R^2) dan predictive relevance (Q^2), selain itu juga menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* (AVE). Peneliti juga menggunakan nilai t-statistik dan nilai p untuk menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis dengan kriteria t-statistik $> 1,96$ dan $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yaitu variabel independent yang terdiri dari lingkungan kerja, beban kerja variabel intervening yaitu komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari konstruk tersebut, yang sudah diolah menggunakan aplikasi Smart PLS, didapatkan hasil dengan penjelasan pada gambar 1



Sumber: Output SmartPLS
Gambar 1. Hasil Model Algoritma

Menurut Ghazali (2018) untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada gambar hasil model algoritma dimana indikator dapat dikatakan memenuhi syarat *convergent validity* apabila memiliki nilai > 0.6. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Berikut adalah hasil dari *outer model* pada penelitian ini:

1. *Convergent validity*

a. *Outer Loading*

Uji *convergent validity* indikator dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *outer loadings* pada PLS algoritma untuk tiap indikator konstruk. Hasil dari *Outer Loadings* dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Outer Loading</i>	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,841	0,6	Valid
	LK2	0,790	0,6	Valid
	LK3	0,778	0,6	Valid
	LK4	0,806	0,6	Valid
	LK5	0,882	0,6	Valid
	LK6	0,900	0,6	Valid
	LK7	0,903	0,6	Valid
BebanKerja	BK1	0,791	0,6	Valid
	BK2	0,768	0,6	Valid
	BK3	0,769	0,6	Valid
	BK4	0,673	0,6	Valid
	BK5	0,659	0,6	Valid
	BK6	0,745	0,6	Valid
	BK7	0,731	0,6	Valid
	BK8	0,648	0,6	Valid

Variabel	Pernyataan	<i>Outer Loading</i>	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO1	0,865	0,6	Valid
	KO2	0,845	0,6	Valid
	KO3	0,899	0,6	Valid
	KO4	0,702	0,6	Valid
	KO5	0,818	0,6	Valid
	KO6	0,875	0,6	Valid
	KO7	0,872	0,6	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,875	0,6	Valid
	KP2	0,824	0,6	Valid
	KP3	0,751	0,6	Valid
	KP4	0,796	0,6	Valid
	KP5	0,750	0,6	Valid
	KP6	0,635	0,6	Valid
	KP7	0,791	0,6	Valid
	KP8	0,741	0,6	Valid

Sumber: Outrput SmartPLS (2024)

Untuk memenuhi kriteria *Outer Loading*, diperlukan nilai *outer loadings* > 0.6 (Ghozali, 2015). Berdasarkan hasil analisis model algoritma di atas semua indikator dapat dikatakan valid dan reliabel karena nilainya berada diatas 0.6. Hasil dari output *outer loadings* berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator mempunyai *outer loadings* > 0.6 yang berarti bahwa semua indikator adalah valid sebagai pengukuran dari variabel laten.

Untuk mengetahui hasil *convergent validity* dapat melihat nilai AVE pada PLS algoritma. Hasil AVE dapat dilihat pada tabel 2 bahwa kriteria dalam *Average Variance Extracted* adalah setiap indikator yang mengukur konstraknya harus mempunyai nilai AVE > 0.5 sehingga memenuhi unsur validitas konstruk.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja	0,511
Komitmen Organisasi	0,708
Kinerja Pegawai	0,598
Lingkungan Kerja	0,713

Sumber: Outrput SmartPLS (2024)

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa kriteria dalam *Average Variance Extracted* adalah setiap indikator yang mengukur konstraknya harus mempunyai nilai AVE > 0.5 sehingga memenuhi unsur validitas konstruk. Untuk mengetahui *Discriminant Validity* antar indikator dan variabel, dapat dilihat melalui nilai *Cross Loadings* dan uji *Fornell Larcker* pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji *Cross Loading*

	BK	KO	KP	LK
BK1	0,791	0,323	0,595	0,518
BK2	0,768	0,357	0,385	0,401
BK3	0,769	0,157	0,419	0,375
BK4	0,673	0,046	0,305	0,202
BK5	0,659	0,111	0,283	0,290
BK6	0,745	0,174	0,311	0,290
BK7	0,731	0,400	0,508	0,522
BK8	0,548	0,640	0,527	0,617
KO1	0,391	0,865	0,496	0,433
KO2	0,350	0,845	0,534	0,564
KO3	0,395	0,899	0,450	0,446
KO4	0,357	0,702	0,331	0,343

	BK	KO	KP	LK
KO5	0,352	0,818	0,367	0,313
KO6	0,462	0,875	0,612	0,609
KO7	0,482	0,872	0,589	0,645
KP1	0,608	0,524	0,875	0,580
KP2	0,616	0,412	0,824	0,561
KP3	0,545	0,366	0,751	0,367
KP4	0,492	0,369	0,796	0,452
KP5	0,379	0,608	0,750	0,609
KP6	0,220	0,451	0,635	0,356
KP7	0,478	0,502	0,791	0,619
KP8	0,557	0,420	0,741	0,560
LK1	0,521	0,478	0,548	0,841
LK2	0,519	0,412	0,432	0,790
LK3	0,364	0,463	0,399	0,778
LK4	0,621	0,430	0,530	0,806
LK5	0,547	0,566	0,639	0,882
LK6	0,537	0,581	0,681	0,900
LK7	0,637	0,542	0,684	0,903

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa ditemukan adanya indikasi validitas diskriminan berdasarkan karena nilai korelasi antara suatu indikator dengan indikator pada variabel yang sama lebih besar dibanding nilai korelasi antara suatu indikator dengan indikator pada variable lain.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan Fornell–Larcker Model Pengukuran

	BK	KO	KP	LK
BK	0,715			
KO	0,480	0,842		
KP	0,642	0,593	0,773	
LK	0,637	0,594	0,677	0,844

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Hasil uji validitas diskriminan Fornell-Larcker model pengukuran pada tabel 4 menunjukkan nilai fornell lacker untuk tiap variabel lebih besar dibandingkan variable lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi validitas diskriminan antara variable karena nilai korelasi antar seluruh variabel lebih besar dari variable yang diuji. Untuk mengetahui realibilitas konstruk dapat dilakukan dengan melihat nilai nilai *cronbach's alpha* yang dikatakan baik jika nilai Cronbach's alpha > 0,7. Adapun hasil pengujian *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel 5 yang menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alphas* > 0.7 yang dapat diartikan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
BK	0,870
KO	0,932
KP	0,903
LK	0,933

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Pengujian selanjutnya dilakukan terhadap model struktural. Pengujian model struktural meliputi pengujian nilai koefisien determinasi (R^2) dan pengujian signifikansi pengaruh variabel

eksogen dengan variabel endogen (uji-t). Hasil pengujian atau evaluasi model pengukuran adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
KP	0,571	0,545

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,545 sehingga dapat disimpulkan variabel yang membentuk kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, beban kerja dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 54,5 % dalam membentuk kinerja karyawan, sedangkan 45,5% dibentuk oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Selanjutnya pengujian kedua yaitu melihat pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dengan melihat nilai signifikansi t statistik. Hasil *Path Coefficient* dapat dilihat dari tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,469	2,546	0,011
Beban Kerja -> Komitmen Organisasi	0,235	1,402	0,161
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,467	2,653	0,008
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	0,339	2,495	0,013

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas t-statistik (*p-value*) terhadap tingkat signifikansi α (5% atau 0.05), dengan kriteria pengujian jika probabilitas t-statistik (*p-value*) > α (0.05) maka pengaruh variabel eksogen dinyatakan signifikan. Nilai t-tabel saat α (5% atau 0.05) adalah sebesar 1.96. Berdasarkan hasil pada tabel 7 diperoleh hasil:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,469, dan signifikan, dengan *p-value* = 0,011 < 0,05 (H1 Diterima). Hasil ini sesuai dengan hasil yang ditemukan oleh Siregar (2019) yang menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Siregar et al., 2019), hasil ini diduga disebabkan oleh karakteristik responden dimana mayoritas responden sudah bekerja lebih dari 5 tahun, dengan masa kerja yang panjang menunjukkan bagaimana kondusifnya lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang. Hasil ini juga didukung oleh hasil angket yang menemukan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang dinilai baik yang utamanya disebabkan oleh karyawan yang merasa adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja pada perusahaan.
2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,235, dan tidak signifikan, dengan *p-value* = 0,161 > 0,05 (H2 Ditolak). Hasil tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (I. Setiawan

& Aeni, 2021). Hasil ini diduga disebabkan oleh beban kerja responden yang dinilai masih dalam taraf wajar dan bisa dilaksanakan dengan baik oleh responden, adanya beban kerja yang berlebihan dapat membuat komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi menurun yang berujung pada keinginan untuk mengundurkan diri dari jabatan yang dimiliki (Maranata et al., 2022), namun berdasarkan hasil kuesioner menemukan bahwa indikator utama dalam benak pegawai terkait dengan komitmen organisasi karena karyawan merasa senang dan bangga dapat bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang, hal tersebut membuat para pegawai mengesampingkan faktor beban kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi mereka selama berda dalam tubuh organisasi.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,467, dan signifikan, dengan $p\text{-value} = 0,008 < 0,05$ (H3 Diterima). Hasil tersebut sesuai dengan hasil yang ditemukan oleh Lase & Zega (2022) yang menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Lase & Zega, 2022). Namun hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menemukan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Nabawi, 2019), hasil ini diduga disebabkan oleh kondusifnya lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang yang dapat diketahui berdasarkan hasil angket yang menemukan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang dinilai baik yang utamanya disebabkan oleh karyawan yang merasa adanya komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja pada perusahaan, adanya kerjasama yang baik tersebut mendorong kinerja pegawai dimana para pegawai berpendapat bahwa indikator terpenting dari suatu kinerja adalah saat mampu membantu rekan kerja/anggota tim yang sedang membutuhkan bantuan.
4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,339, dan signifikan, dengan $p\text{-value} = 0,013 < 0,05$ (H4 Diterima). Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surijadi dan Musa (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Surijadi & Musa, 2020), namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Jumiati (2018) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Jumiati, 2023), hasil ini diduga disebabkan oleh pembagian beban kerja yang baik pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang dimana hasil kuesioner menemukan bahwa beban kerja dinilai baik dimata responden, dimana salah satu faktor yang dapat dijadikan tolak ukur adalah adanya kesesuaian target kerja dan waktu penyelesaian, pembagian beban kerja dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian mampu membuat kinerja karyawan ikut terdorong meskipun beban kerja bertambah dikarenakan beban kerja yang diberikan masih sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas karyawan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) 0,447, dan signifikan, dengan $p\text{-value} = 0,005 < 0,05$ (H5 Diterima). Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Setyorini, Maghfiroh, dan Farida (2012) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Setyorini et al., 2012), hasil ini diduga disebabkan oleh karakteristik objek penelitian dimana mayoritas responden merupakan pegawai yang sudah tergolong lama bekerja, sehingga dapat dikategorikan sebagai pegawai yang memiliki komitmen tinggi dalam organisasi, komitmen tersebut membuat setiap individu dalam organisasi mampu bekerja dengan baik daam tim maupun secara individu.

6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dengan $p\text{-value} = 0,008 < 0,05$ sehingga H₆ Diterima. Hasil ini tak lepas dari baiknya komitmen organisasi pada objek penelitian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang dimana salah satu faktor penting yang membentuk hal tersebut adalah adanya komunikasi interpersonal yang baik antar karyawan, situasi ini membuat adanya komitmen organisasi membuat lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan (Adriana et al., 2023).
7. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, dengan nilai $P\text{-Values} = 0,000 < 0,05$ sehingga H₇ Ditolak. Beban dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pekerjaan yang menggunakan semua organ tubuh untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang dihadapi baik secara fisik maupun mental (Octaviaji & Hidayati, 2024), adanya beban kerja yang diluar batas berpotensi kepada penurunan kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasi yang baik, tidak dapat menjadikan beban kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi pegawai, sebaliknya tanpa komitmen organisasi, beban kerja sudah menjadi faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai (Rohman & Ichsan, 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting terkait pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, dengan fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang baik antar pegawai, dapat meningkatkan dedikasi pegawai terhadap organisasi serta mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif. Selain itu, meskipun beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, beban kerja yang terdistribusi dengan baik tetap memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Artinya, pengaturan beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan produktivitas mereka. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menurunkan kinerja pegawai, namun dengan manajemen yang baik, beban kerja yang diberikan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Komitmen organisasi sendiri terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen ini dapat ditingkatkan melalui berbagai program pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, dan insentif yang menarik, yang semuanya dapat meningkatkan keterikatan pegawai dengan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui peningkatan komitmen organisasi. Di sisi lain, beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung tanpa mediasi dari komitmen organisasi. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, organisasi perlu fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan beban kerja yang efektif.

REFERENSI

- Adriana, E., Ekonomi, F., & Chung, U. M. (2023). Faktor Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 194–206. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i3.630%0AFaktor>
- Jumiati. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Pekanbaru*. Universitas Lancang Kuning.

- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/19784/19383>
- Kurnia, R. (2013). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321.
- Lase, H., & Zega, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2 SE-), Page 206-217. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.35>
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal ARIMBI (Applied Research In Management and Business)*, 2(2), 1–10.
- Murdih, M., Nuraeni, N., & Yusuf, M. (2024). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 274–289. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1823>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Octaviaji, M. R., & Hidayati, R. A. (2024). Analisis Beban Kerja Mental Karyawan di Laboratorium PT. ABC Menggunakan Metode NASA-TLX. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 44–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89. www.arcjournals.org
- Setiawan, I., & Aeni, N. (2021). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 994–1003. <https://doi.org/10.36778/jesy.v4i2.455%0APeran>
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 24. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, 2(1), 32–47.
- Siregar, I. N. P., Selvy, Gurning, H. R., & Angga, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 71–80.
- Surijadi, H., & Musa, M. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy ; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 1(2 SE-Articles), 101–114. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p101-114>