



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5742-5749

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus; Pengurus Organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar)

Steven Sonda R¹, Nurman², Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo³,

Amiruddin Tawe⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

sondasteven@gmail.com¹, nurman.divia@yahoo.co.id², enrisayu4g@gmail.com³,

amiruddintawe@unm.ac.id⁴, rezky.amalia.hamka@unm.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja pada Pengurus Organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar (PMK UNM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Badan Pengurus PMK UNM Periode 2024-2025 dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden yang dipilih menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan lainnya membuktikan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap komitmen kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memperkuat komitmen organisasi meskipun dengan beban kerja yang tinggi.

Kata kunci : Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja.

1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan digitalisasi yang berlangsung secara masif telah membawa dampak besar terhadap seluruh aspek kehidupan, termasuk terhadap eksistensi dan dinamika organisasi. Perubahan-perubahan yang terjadi menuntut setiap organisasi untuk terus beradaptasi dan melakukan inovasi agar tetap relevan dan mampu bertahan dalam lingkungan yang dinamis. Tidak terkecuali organisasi kemahasiswaan, sebagai bagian dari sistem pendidikan tinggi yang memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter dan kompetensi mahasiswa.

Organisasi kemahasiswaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan internal maupun eksternal. Perubahan internal mencakup pergeseran kepemimpinan, prioritas program kerja, dan aspirasi anggota, sementara perubahan eksternal meliputi kemajuan teknologi, dinamika sosial, serta pola pikir generasi muda yang semakin kompleks dan individualistik. Di tengah kondisi ini, tantangan dalam mempertahankan keanggotaan menjadi persoalan yang tidak dapat diabaikan. Mahasiswa kini memiliki banyak alternatif kegiatan, termasuk komunitas berbasis minat, magang, dan program pengembangan karier, yang kerap dianggap lebih relevan dengan masa depan mereka dibandingkan dengan keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber dayanya secara efektif. Menurut Tanny dan Putri (2017), terdapat tiga jenis sumber daya organisasi, yaitu sumber daya fisik (infrastruktur), organisasional (struktur formal), dan sumber daya manusia (SDM) yang mencakup pelatihan, pengalaman, dan wawasan. Di antara ketiga jenis tersebut, SDM merupakan faktor paling penting dan tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi (Syahdana & Raudita, 2022). SDM menjadi kunci strategis dalam menjalankan aktivitas organisasi, menciptakan inovasi, serta memastikan tercapainya visi dan misi organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus; Pengurus Organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar)

Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar (PMK UNM) merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan berbasis keagamaan yang bernaung dalam lingkup Universitas Negeri Makassar. Organisasi ini memegang peran penting dalam membina kehidupan rohani mahasiswa Kristen, sekaligus menjalankan peran sosial sesuai nilai-nilai koinonia (kesaksian), marturia (persekutuan), dan diakonia (pelayanan). Sebagai organisasi yang bersifat non-profit, PMK UNM tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menekankan pembinaan spiritual dan penguatan komunitas internal. Keberhasilan PMK UNM dalam melaksanakan program kerjanya sangat bergantung pada keterlibatan aktif dan loyalitas anggotanya, yang saat ini tercatat sebanyak 46 orang dalam struktur Badan Pengurus periode 2024–2025. Namun demikian, seiring dengan meningkatnya tantangan eksternal dan perubahan pola pikir mahasiswa, PMK UNM juga menghadapi permasalahan yang kompleks dalam mempertahankan keaktifan dan komitmen anggotanya. Anggota PMK UNM memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran berbagai kegiatan dan program kerja yang bertujuan untuk mengembangkan potensi anggotanya. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana peran SDM dalam organisasi PMK UNM, serta strategi yang diterapkan untuk mempertahankan dan mengembangkan keanggotaan sebagai upaya menjaga eksistensi dan efektivitas organisasi dalam menjalankan misinya di tengah dinamika perguruan tinggi yang terus berubah.

Secara formal tugas dan fungsi organisasi PMK UNM dilaksanakan oleh Badan Pengurus (BP), yang bertanggung jawab dalam menjalankan operasional organisasi sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang diusung.

Rincian pengurus ini menjadi landasan penting dalam memahami dinamika organisasi serta kontribusi masing-masing individu dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, menciptakan badan pengurus yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting guna menjalankan visi dan misi organisasi. Komitmen organisasi merupakan kemampuan suatu individu dalam mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya serta menganggap komitmen organisasi sebagai keterikatan (attachment) yang dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan. Komitmen organisasi dapat pula diidentifikasi melalui keaktifan dan konsistensi dalam melaksanakan tugas yang telah disepakati dalam struktur organisasi (Yusuf, 2018).

Namun, berdasarkan studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti terhadap dokumen Laporan Pertanggungjawaban (LPj) Badan Pengurus PMK UNM periode 2024–2025, terdapat surat teguran dan surat Sidang Istimewa (SI) yang ditujukan terhadap Badan Pengurus PMK UNM Periode 2024-2025. Sidang Istimewa merupakan forum rapat yang membahas terkait pemberhentian Badan Pengurus yang diduga melanggar kode etik organisasi. Salah satu contoh pelanggaran kode etik tersebut adalah ketidakaktifan dalam menjalankan tugas selama berlangsungnya program kerja dalam periode kepengurusan. Ketidakaktifan ini ditandai dengan diterbitkannya surat teguran sebanyak 3 kali oleh Sekretaris PMK UNM, dan tidak diindahkan oleh yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris PMK UNM, SI tersebut dilakukan dengan alasan karena ketidakaktifan kedua pengurus tersebut selama menjabat sebagai BP PMK UNM. Fenomena Sidang Istimewa ini menjadi indikator masih adanya Badan Pengurus PMK UNM yang belum menunjukkan komitmen organisasi secara optimal.

Menurunnya rasa komitmen terhadap organisasi oleh BP PMK UNM 2024-2025 tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja pada anggota, yang selanjutnya dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi. Penelitian oleh Wangsa & Edalmen (2022), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan keinginan anggota untuk mencari pekerjaan lain (turnover intention).

Beban kerja dengan volume tinggi dapat mengakibatkan seseorang memiliki keinginan untuk mencari tempat kerja lain (turnover intention) karena beban kerja yang ditugaskan dapat menimbulkan stress kerja. Menurut hasil penelitian Nasrawaty, et al., (2024) mengungkap bahwa beban pekerjaan berkorelasi negatif terhadap komitmen organisasi. Beban pekerjaan yang tinggi secara signifikan menurunkan komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu untuk merancang dan menerapkan strategi yang efektif dan efisien dalam mempertahankan tingkat komitmen organisasi, meskipun dihadapkan pada kondisi beban kerja yang tinggi.

Untuk memahami beban kerja BP PMK UNM, peneliti melakukan survei terhadap 46 responden yang merupakan BP PMK UNM Periode 2024-2025. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang melalui platform

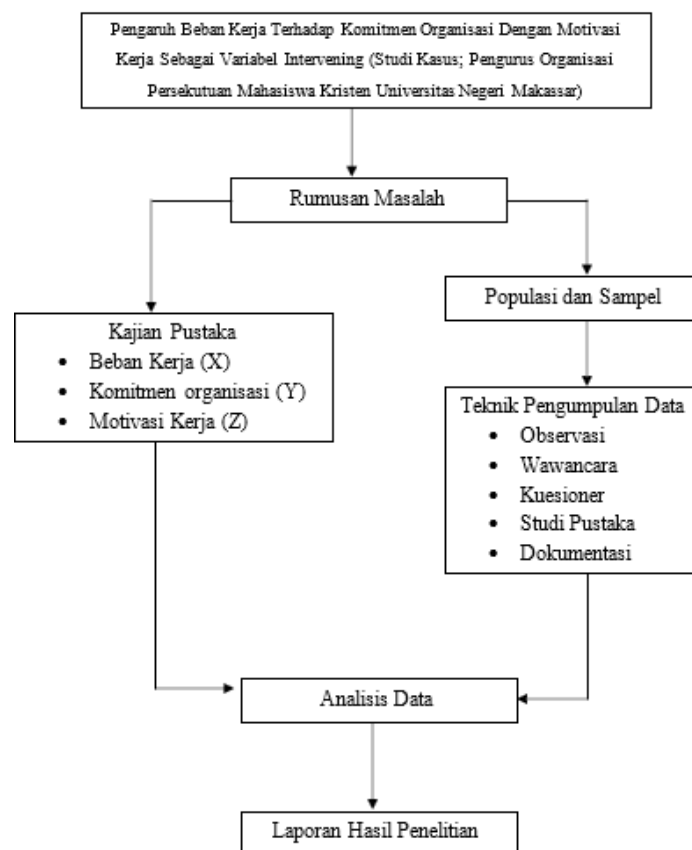
Google Form dan didistribusikan melalui aplikasi WhatsApp pada tanggal 7 November 2024. Tujuan dari survei ini adalah untuk memperoleh gambaran awal mengenai fenomena beban kerja yang dialami oleh organisasi PMK UNM. Dalam menyusun pertanyaan penelitian, peneliti merujuk pada teori Tjiabrata (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu beban fisik, beban kerja mental, dan beban kerja waktu.

Motivasi kerja memiliki peran penting sebagai faktor pendorong yang membantu individu untuk tetap fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka, meskipun menghadapi tekanan kerja yang besar. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja individu, yang secara langsung memberikan dampak positif terhadap tingkat komitmen organisasi. Upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen karyawan pada organisasi (Wahyuni & Kurniawan, 2012). Selain itu, anggota yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat ketahanan yang lebih baik terhadap beban kerja, sehingga mereka tetap mampu mempertahankan komitmen terhadap organisasi.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel-variabel, serta bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dikarenakan data yang disajikan berupa angka-angka. Penelitian kuantitatif merupakan proses pengetahuan dengan menggunakan data yang berupa angka sebagai tolak ukur penelitian serta dapat menganalisis statistik (Sugiyono, 2018).

Desain penelitian merupakan suatu kerangka konseptual dimana dilakukan penelitian yang terdiri dari pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Sudarmanto et., al. (2021) menyatakan desain penelitian mencakup hipotesis, implikasi operasional, dan analisis data. Berikut adalah gambaran desain pada penelitian tersebut:



Sumber data yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan desain korelasional, di mana dua atau lebih skor Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu beban kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi melalui variabel mediasi atau intervening yaitu motivasi kerja. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan SEM-PLS.

Populasi merupakan keseluruhan wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan masalah penelitian, yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti serta dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun populasi dalam penelitian ini yakni seluruh Badan Pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar (BP PMK UNM) Periode 2024–2025 yang berjumlah 46 orang. Karena populasi telah didefinisikan secara spesifik dan jumlahnya terbatas, maka tahap selanjutnya adalah penentuan sampel yang menjadi representasi dari populasi tersebut.

Sampel sendiri diartikan sebagai bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Sulistiyowati (2017) menambahkan bahwa sampel merupakan estimasi dari populasi, meskipun bukan keseluruhan dari populasi itu sendiri. Oleh karena itu, pemilihan sampel harus dilakukan secara representatif agar data yang diperoleh mampu mencerminkan keadaan populasi secara akurat (Hardani, et al., 2020). Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sumber data dalam penelitian guna memungkinkan analisis dilakukan tanpa harus menyertakan seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yakni metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, seluruh 46 orang pengurus BP PMK UNM periode 2024–2025 menjadi responden dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS versi 4.9.10. PLS merupakan pendekatan dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang lebih fleksibel dibandingkan metode SEM lainnya, terutama untuk penelitian sosial. Metode ini mampu menganalisis hubungan antar variabel laten tanpa memerlukan data berdistribusi normal atau jumlah sampel besar (Ghozali, 2018). PLS juga memungkinkan penggunaan indikator reflektif dan formatif secara bersamaan.

Pemilihan PLS dalam penelitian ini didasarkan pada keberadaan tiga variabel laten dengan model reflektif second-order factor, sehingga memerlukan analisis untuk mengonfirmasi hubungan antar konstruk.

Selain itu, penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Metode ini dipilih karena dapat mengidentifikasi hubungan kausal berdasarkan teori yang telah ditetapkan. Hubungan antar variabel divisualisasikan dengan diagram berupa lingkaran dan panah satu arah yang menunjukkan arah kausalitas. Menurut Byrne dan Barbara (2015), SEM menjadi alternatif yang lebih kuat dibandingkan regresi berganda, analisis jalur tradisional, dan metode statistik lainnya.

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik reponden menunjukkan bahwa mayoritas anggota Badan Pengurus PMK UNM adalah perempuan, mencerminkan kecenderungan mereka terhadap organisasi berbasis pelayanan. Hal ini sejalan dengan karakter peran gender komunal yang menekankan empati dan hubungan interpersonal (Diekman, et al. 2010). Sebaliknya, mahasiswa laki-laki cenderung lebih tertarik pada organisasi advokasi atau gerakan (Abdelmaaboud, 2025).

Struktur organisasi PMK UNM juga menunjukkan distribusi peran yang lebih menekankan pelaksanaan kegiatan, dengan sebagian besar anggota menempati posisi sebagai pelaksana di tingkat divisi dan hanya sebagian kecil yang berada pada tingkat pimpinan. Model ini sejalan dengan konsep Holacracy & Sociocratic (Romme, 2019 dalam Weirauch, 2023), yang menekankan struktur berbasis peran dan lingkaran, bukan hierarki yang kaku. Dalam struktur semacam ini, peran pelaksana memikul beban kerja yang lebih tinggi karena berada langsung dalam pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus PMK UNM

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Sampel O sebesar -0.188, menandakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut bersifat negatif. Selain itu, T-Statistic sebesar 1.998 dan P-Value sebesar 0.046, melewati ambang batas signifikansi ($T > 1.96$; $P < 0.05$). Meskipun nilai-nilai ini mendekati batas signifikansi, keduanya tetap menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung namun tidak terlalu signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu, hasil tersebut menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif langsung yang kurang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pengurus PMK UNM.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dewantara (2019) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang, dengan koefisien -0.294 dan signifikansi 0.005. Demikian pula, penelitian oleh

Elyas, et al. (2023) pada karyawan bank di Kota Makassar menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan komitmen organisasi, dengan nilai korelasi $r = -0.669$ dan $p < 0.001$.

Nilai T-Statistic yang mendekati batas signifikansi dalam penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi cenderung lemah atau kurang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi pada Pengurus PMK UNM. Berdasarkan tanggapan beberapa pengurus dalam bagian pendapat, kritik, dan saran pada kuesioner penelitian, teridentifikasi faktor-faktor lain yang turut berperan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja, baik internal maupun eksternal. Lingkungan kerja internal mencakup lemahnya hubungan emosional antar pengurus, yang berdampak pada kurangnya kolaborasi dan sinergi dalam melaksanakan tugas organisasi. Sementara itu, faktor eksternal antara lain meliputi adanya budaya senioritas dalam organisasi, yang turut memengaruhi dinamika dan loyalitas pengurus.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi di kalangan pengurus PMK UNM. Organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh pengurus, serta perlunya kerjasama yang baik antar pengurus dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Hal tersebut sejalan dengan saran dari beberapa badan pengurus yang menyatakan bahwa pembagian tugas dalam organisasi yang tidak terlalu merata terutama pada bagian Koordinator Fakultas (Korfak), yang hanya dikerjakan oleh 1 orang.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pengurus PMK UNM

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh nilai koefisien jalur (Sample O) sebesar 0.498, nilai T-Statistic sebesar 5.604 (> 1.96), dan P- Value sebesar 0.000 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pengurus PMK UNM. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang diberikan kepada pengurus PMK UNM dapat mendorong peningkatan motivasi kerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008), yang menyatakan bahwa tantangan dalam pekerjaan, seperti beban kerja yang meningkat, dapat menjadi faktor pendorong motivasi apabila individu merasa mampu mengatasinya dan melihatnya sebagai kesempatan untuk berkembang.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Yosua Wijaya (2020) di PT Mayora Indah, yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.884 dan signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang menantang dapat meningkatkan motivasi kerja apabila individu merasa mampu dan didukung dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Dalam konteks pengurus PMK UNM, hasil positif ini dapat diartikan bahwa beban kerja yang diberikan dirasakan sebagai tantangan yang memotivasi, bukan sebagai tekanan yang membebani. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan beberapa Badan Pengurus PMK UNM pada bagian pendapat, kritik, dan saran pada kuesioner penelitian yang menganggap bahwa beban kerja tersebut menjadi salah satu tantangan untuk meningkatkan ketahanan mental dan sebagai pengembangan soft skill.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pengurus PMK UNM

Berdasarkan analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap komitmen organisasi pada pengurus PMK UNM. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur (Sample O) sebesar 0,839, nilai T-Statistic sebesar 11,545 ($> 1,96$), dan P-Value sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pengurus PMK UNM, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kumalasari (2018) dalam penelitiannya pada karyawan baru PT Petrokimia Gresik menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, baik secara parsial maupun simultan. Dan didukung oleh penelitian Mustakim dan Yurnalis (2021) dalam studi

pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan teori motivasi, seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg, kebutuhan individu akan aktualisasi diri dan penghargaan dapat mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi ketika kebutuhan tersebut terpenuhi melalui pekerjaan mereka. Dalam konteks pengurus PMK UNM, motivasi kerja yang tinggi dapat muncul dari rasa tanggung jawab, keinginan untuk berkontribusi, dan pencapaian tujuan organisasi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pengurus PMK UNM yang Dimediasi Motivasi Kerja

Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada pengurus Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar (PMK UNM). Hal ini dibuktikan melalui analisis specific indirect effect menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 4.0, dimana nilai Sample O sebesar 0.418 T-statistic sebesar 4.497 (> 1.96) dan P-Value sebesar 0.000 (< 0.05). adapun pengaruh secara parsial diperoleh dari adanya hubungan negatif antara beban kerja terhadap komitmen organisasi, sedangkan beban kerja memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun beban kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, namun melalui peningkatan motivasi kerja, beban kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi pengurus PMK UNM. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mustakim dan Yurnalis (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Demikian pula, penelitian oleh Patta, et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, meskipun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dalam konteks pengurus PMK UNM, Beban Kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang dapat memperkuat komitmen organisasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi seperti PMK UNM untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pengurusnya, seperti pengelolaan beban kerja yang efektif, untuk meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban terhadap komitmen organisasi pada Pengurus Organisasi Persekutuan Mahasiswa Kristen Universitas Negeri Makassar (PMK UNM) yang dimediasi motivasi kerja. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan tingkat komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menghambat keterikatan dan komitmen pengurus terhadap organisasi, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan pembagian tugas yang proporsional. 2). Beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa beban kerja yang menantang namun masih dalam batas kemampuan pengurus dapat meningkatkan motivasi kerja. Beban kerja dapat dirasakan sebagai suatu hal yang mendorong pengurus untuk berkembang, meningkatkan keterampilan, dan menunjukkan performa yang lebih baik, selama mereka merasa mampu menyelesaikannya. 3). Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin termotivasi seorang pengurus dalam menjalankan tugasnya, semakin besar rasa keterikatan dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pengurus untuk lebih loyal, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap organisasi. 4). Motivasi kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi. Beban kerja yang awalnya memberikan tekanan, dapat diubah menjadi pendorong komitmen apabila beban tersebut dikelola dengan baik dan disertai dengan peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi kunci penting dalam menjaga komitmen organisasi di tengah beban kerja yang tinggi.

Referensi

1. Abang, et al. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2), 225–246.
2. Abdelmaaboud, A. K., et al. (2025). Unveiling the path to university students' advocacy intention: exploring the intriguing gender moderation. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 7(1), 38–57.
3. Aji, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Type-D Perawang. 114.
4. Alfauza. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Riau.
5. Dani, A. R., & Muanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/m-ahardika.v19i3.269>
6. Dewantara, D. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kawi Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 8(1), 1–15. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6132>
7. Diekmann, A. B., et al. (2010). Seeking congruity between goals and roles: A new look at why women opt out of science, technology, engineering, and mathematics careers. *Psychological science*, 21(8), 1051–1057.
8. Goni, H. G., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
9. Hair, et al. (2017). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109 (November 2025), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
10. Hair, et al. (2020). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
11. Hair, et al. (2021). Evaluation of Formative Measurement Models. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5
12. Haryanti, N. P. P., & Ardana, I. K. (2014). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 156–165.
13. Hasoloan, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(2), 62–98.
14. Henseler, et al. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
15. Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
16. Karagianni, M., et al. (2021). Development and Psychometric Properties of the Soft Skills Assessment Battery (SSAB). *Journal of International Scientific Publications: Educational Alternatives*, 19, 179–195. <https://www.scientific-publications.net/en/article/1002301/>
17. Kumalasari, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Baru: Studi pada PT Petrokimia Gresik (Skripsi Sarjana, Universitas Brawijaya). Universitas Brawijaya Repository. <https://repository.ub.ac.id/eprint/194804/>
18. Mahardika, R., et al. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10.
19. Maskudi. (2014). Peran Komitmen Individu Dan Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Korelasi Pengambilan Keputusan Partisipatif Dengan Kinerja Organisasi. *Publikasi Ilmiah*, 4.
20. Mustakim, & Yurnalis. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keterikatan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi Sinta*, 4(3), 541–553. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
21. Nasrawaty, A., Abdul, H., (2024). Hubungan antara Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank Kota Makassar. 3(5), 752–761.
22. Olaniyi, A. A. (2019). Application of Likert Scale's Type and Cronbach's Alpha Analysis in an Airport Perception Study. *Scholar Journal of Applied Sciences and Research*, 2(4), 1–5. <https://innovationinfo.org/articles/SJASR/SJASR-4-223.pdf>
23. Patta, M., et al. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 686–697.
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12. (2008). Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. <https://jatim.kemenag.go.id/file/file/peraturan tentang PNS/hnwi1425872320.-pdf>
25. Persekutuan Mahasiswa Kristen UNM. (2024, Maret 17). Sekilas Tentang Sejarah PMK UNM. <https://persekutuanmahasiswakristenunm.blogspot.com/2012/04/sekilas-tentang-sejarah-pmk-unm.html>
26. Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
27. Rolos, J. K. R., et al. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
28. Rosyia Wardani. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat Ntb. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah - Aliansi*, 3(1), 90–105. <https://doi.org/10.54712/aliansi.v3i1.174>
29. Sampunto, S., et al. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, XXVI(47), 75–90.
30. Saputra, E. K., et al. (2024). The Impact Of Knowledge Sharing On Employee Performance Mediated By Individual Innovation Capability. 8(3), 1028–1036. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i3.27450>
31. Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
32. Sulastri, et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. *Jurnal*, 1–23.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2863>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

33. Syahtana Rizqi, D., & Raudita Andra Nabila. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500– 508. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
34. Syarif, R. M., & Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
35. Tanny, F. J., & Putri, R. R. (2017). Sumber Daya Organisasi dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan di Perdana Elektronik. *Agora*, 5(3), 1–6.
36. Tjiabrata, F. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja. *Jrak*, 8(1), 24–33.
37. Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
38. Urbayatun, S., & Widhiarso, W. (2012). Variabel Mediator Dan Moderator Dalam Penelitian Psikologi Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 180-188.
39. Wahyuni, T., & Kurniawan, S. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan Unit Kebun Pabatu. *Manajemen*, 8(1), 66–78.
40. Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Beban, Stres, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 279. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18203>
41. Weirauch, L., et al. (2023). Holacracy, a modern form of organizational governance predictors for person-organization-fit and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 13, 1021545.
42. Widianoro, R., Gaol, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85.
43. Widyawaty, N., et al. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perawat dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 628-638.
44. Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (Studi pada PT Mayora Indah). *Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 8(1), 1–6.
45. Yayubangkai, F., et al. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Selatan Kota Manado. *Productivity*, 3(2), 174–180.
46. Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. In Makassar: Nas Media Pustaka.
47. Zahra, A. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan PT. Putra Riau Kemari.