

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Tenaga Kependidikan (Tendik) Universitas Pamulang

Deiz Novitasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : deiznovitasari23@gmail.com

Diterima: 20 Juli 2025

Direvisi : 10 Agustus 2025

Disetujui : 11 Agustus 2025

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to analyze how to encourage digital transformation in various companies, as well as the impact of this commitment on the performance of educational staff (tendik) at Pamulang University.*

Methods. *This study was conducted descriptively using a numerical approach. The sample used included all 119 employees at Pamulang University. Data were examined using classical assumption testing methods, as well as multiple and simple linear regression analyses.*

Findings. *The work environment has a positive and significant influence on employee commitment, meaning that a better work environment, the higher the employee commitment. Work motivation also has a positive and significant impact on commitment, indicating that good motivation increases employee engagement with the organization. Furthermore, workload also has a positive and significant influence on commitment, indicating that a well-managed workload can strengthen employee commitment. Furthermore, work commitment has been shown to have a positive and significant impact on employee performance, meaning that employees with high commitment tend to perform better.*

Implication. *Companies need to improve the quality of the work environment, motivation, and workload management to strengthen employee commitment. High commitment will drive better performance, so an effective human resource management strategy is crucial for optimally achieving organizational goals.*

Keywords. *Work Environment, Work Motivation, Workload, Work Commitment, Educational Staff Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana mendorong transformasi digital di berbagai perusahaan, serta dampak dari komitmen tersebut terhadap kinerja tenaga kependidikan (tendik) di Universitas Pamulang.

Metode. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara deskriptif menggunakan pendekatan berdasarkan angka. Sampel yang digunakan meliputi seluruh karyawan di Universitas Pamulang, yaitu sebanyak 119 orang. Pemeriksaan data dilakukan dengan cara metode pengujian asumsi klasik, juga analisis regresi linier berganda dan sederhana.

Hasil. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi komitmen karyawan. Motivasi kerja juga berdampak positif dan signifikan pada komitmen, menunjukkan bahwa motivasi yang baik meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi. Selain itu, beban kerja turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, menunjukkan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat memperkuat komitmen karyawan. Selanjutnya, komitmen kerja terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, yang berarti karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Implikasi. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, motivasi, dan pengelolaan beban kerja untuk memperkuat komitmen karyawan. Komitmen yang tinggi akan mendorong kinerja lebih baik, sehingga strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja Tendik

1. Pendahuluan

Komitmen kerja tenaga kependidikan menjadi aspek krusial dalam menunjang kualitas penyelenggaraan pendidikan di perguruan tinggi, termasuk di Universitas Pamulang. Tenaga kependidikan menurut Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk mendukung pelaksanaan pendidikan. Mereka tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga memiliki wawasan pendidikan yang mendalam. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Sedangkan komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) pegawai. Komitmen yang tinggi menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari, (Qomar et al, 2021).

Lingkungan kerja adalah suasana di sekitar tempat kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, yang mampu menciptakan perasaan menyenangkan, aman, dan tenang. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman saat melaksanakan tugasnya. Rasa nyaman ini membantu mengurangi kejenuhan dan kebosanan selama bekerja. Dengan demikian, kenyamanan lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan di lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, (Sutoyo, 2016). Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan semangat kerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu, (Misriyatun & Rosidah, 2025).

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mendukung komitmen kerja. Menurut Asmania & Yanuarti (2024), motivasi kerja adalah dorongan atau energi yang memotivasi individu secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi yang memadai kepada karyawan, seperti kenaikan gaji, penghargaan, bonus, serta pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil. Pendekatan ini sangat efektif dalam mengatasi masalah, sehingga pimpinan harus secara rutin mengevaluasi perkembangan motivasi kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja, di mana karyawan yang termotivasi memiliki alasan kuat untuk mencapai target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memenuhi ekspektasi perusahaan (Zulfikar, et al, 2019).

Komitmen kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja yang dihadapi oleh pegawai. Beban kerja mengacu pada sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas tersebut, maka beban kerja tersebut tidak dianggap sebagai beban yang memberatkan (Rukmana et al., 2023). Namun, jika pekerja gagal melakukannya, maka tugas-tugas tersebut menjadi beban kerja. Menurut Pramono (2023), beban kerja didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi secara sistematis menggunakan teknik seperti analisis jabatan, analisis beban kerja, atau metode manajemen lainnya

dalam waktu tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, beban kerja dapat dipahami sebagai tingkat kebutuhan kapasitas individu pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Qomar et al (2021), komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan dan tidak terjadi secara terus-menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Penelitian terdahulu banyak membahas pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap komitmen kerja secara terpisah, namun masih terbatas yang mengkaji ketiganya secara bersamaan dalam konteks tenaga kependidikan di perguruan tinggi swasta (Qomar et al, 2021). Selain itu, hubungan lanjutan antara komitmen kerja dengan kinerja tenaga kependidikan juga kurang mendapat perhatian khusus dalam riset-riset sebelumnya. Hal ini menjadi gap riset yang relevan untuk diisi, mengingat kinerja tenaga kependidikan berperan penting dalam keberhasilan proses pendidikan dan administrasi universitas.

Penelitian ini penting karena mengintegrasikan tiga variabel utama yang mempengaruhi komitmen kerja, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, serta mengkaji dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan secara komprehensif. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang lebih utuh dan kontekstual, khususnya dalam ranah pendidikan tinggi di Indonesia yang masih minim penelitian terkait. Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki nilai originalitas dan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap komitmen kerja tenaga kependidikan Universitas Pamulang, serta dampak komitmen tersebut pada kinerja mereka. Secara spesifik, penelitian bertujuan mengukur sejauh mana masing-masing faktor tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan komitmen dan kinerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen Universitas Pamulang, khususnya dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan. Selain itu, hasil ini juga dapat menjadi referensi bagi institusi pendidikan lain yang ingin memperkuat komitmen dan kinerja tenaga kependidikannya.

2. Kajian Pustaka

Kinerja Tendik

Tenaga kependidikan adalah sekumpulan tenaga tenaga personil yang ikut serta di dalam penyelenggaraan lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan memahami falsafah dan ilmu pendidikan serta memiliki kompetensi pendidik dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan mikro atau makro atau penyelenggaraan pendidikan (Rifa'i et al., 2023). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional pada Bab 1 Pasal 1 menyatakan bahwa tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang diangkat dan mengabdikan diri untuk mendukung pelaksanaan pendidikan. Dalam konteks ini, masyarakat yang memenuhi kriteria dan standar tertentu diangkat guna membantu proses penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan, termasuk di antaranya pendidik, kepala madrasah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, serta tenaga teknis administrasi pendidikan. Selain itu, dalam Bab XI Pasal 39 Ayat 1 undang-undang yang sama, dijelaskan bahwa tugas utama tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta pelayanan teknis demi mendukung proses pendidikan pada satuan pendidikan (Indonesia, 2003).

Komitmen Kerja

Menurut Anggraeni dan Rahardja (dalam Zusrony, 2021:19), komitmen berperan sebagai dorongan bagi karyawan untuk meraih keberhasilan meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen cenderung memandang masalah sebagai tantangan yang harus diatasi dengan berbagai cara. Sementara itu, Wiener (dalam Yusuf dan Syarif, 2018:26) menyatakan bahwa komitmen berasal dari motivasi internal individu yang membuatnya melakukan tindakan demi mendukung keberhasilan organisasi, di mana individu menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Luthans (dalam Siswanto dkk, 2022:4) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas karyawan yang tercermin dalam upaya berkelanjutan anggota organisasi untuk menunjukkan kepedulian terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi tempat mereka bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas tenaga kependidikan sehingga memperkuat komitmen kerja mereka. Berdasarkan penelitian Setiawan dan Suhartono (2021), lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Hal ini diperkuat oleh Nasution et al. (2019) yang menemukan bahwa fasilitas kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi yang adil berkontribusi meningkatkan ikatan emosional tenaga kependidikan dengan institusi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja seseorang (Herzberg, 1959). Motivasi yang tinggi membuat tenaga kependidikan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian Nurjanah dan Wahyuni (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja tenaga kependidikan. Selain itu, Sari dan Pratama (2018) menegaskan bahwa motivasi intrinsik seperti pengakuan dan prestasi berkontribusi besar dalam membentuk loyalitas dan dedikasi tenaga kependidikan terhadap institusi pendidikan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan

Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Cooper & Marshall, 1976). Beban kerja yang proporsional dapat memacu tenaga kependidikan untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen tinggi. Namun, beban kerja yang berlebihan justru dapat menimbulkan stres dan menurunkan komitmen kerja. Hidayat dan Prasetyo (2019) menemukan bahwa beban kerja yang seimbang memberikan pengaruh positif terhadap komitmen kerja tenaga kependidikan, sementara kelebihan beban kerja berdampak negatif. Putri dan Wibowo (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen, sehingga berdampak buruk pada kinerja.

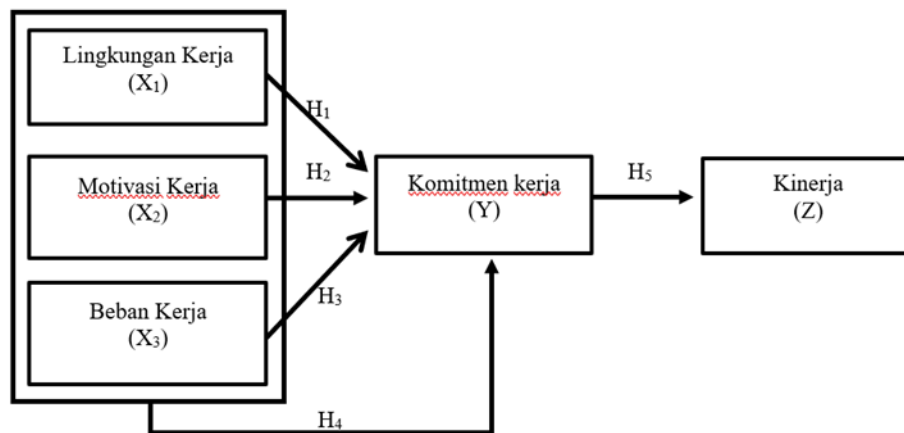
Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja. Ketiga variabel ini secara simultan dapat mempengaruhi tingkat keterikatan tenaga kependidikan terhadap organisasi. Penelitian Wijayanti dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi yang tinggi, serta beban kerja yang proporsional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen kerja tenaga kependidikan. Hal ini diperkuat oleh Fauzi dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa sinergi ketiga faktor tersebut penting dalam membangun loyalitas dan dedikasi pegawai di sektor pendidikan.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Komitmen kerja merupakan kesediaan tenaga kependidikan untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi dan memberikan kontribusi maksimal (Robbins & Judge, 2017). Meyer dan Herscovitch (2001) menegaskan bahwa tenaga kependidikan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik karena mereka lebih bertanggung jawab dan berdedikasi pada tugasnya. Penelitian Ramdani dan Putra (2021) menemukan pengaruh positif signifikan antara komitmen kerja dan kinerja tenaga kependidikan di universitas, sejalan dengan Ahmad dan Nawaz (2018) yang mengungkapkan bahwa komitmen kerja yang kuat berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di sektor pendidikan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (Y) tenaga kependidikan.
- H2: Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (Y) tenaga kependidikan.
- H3: Beban kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (Y) tenaga kependidikan.
- H4: Lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (Y) tenaga kependidikan.
- H5: Komitmen kerja (Y) berpengaruh positif terhadap kinerja (Z) tenaga kependidikan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap komitmen kerja serta dampaknya pada kinerja tenaga kependidikan di Universitas Pamulang. Sampel sebanyak 119 tenaga kependidikan dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria aktif bekerja selama penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert 1–5 yang mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja, komitmen kerja, dan kinerja tenaga kependidikan. Jumlah item kuesioner untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: lingkungan kerja terdiri dari 10 item, motivasi kerja 10 item, beban kerja 10 item, komitmen kerja 10 item, dan kinerja tenaga kependidikan 10 item. Instrumen kuesioner ini diadaptasi dan dikembangkan dari penelitian terdahulu yang relevan, dengan penyesuaian konteks tenaga kependidikan di Universitas Pamulang. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, termasuk regresi berganda untuk menguji hubungan dan pengaruh variabel secara langsung maupun tidak langsung. Sebelum analisis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar data memenuhi asumsi analisis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.455	0,180	Valid	Komitmen Kerja (Y)	Y.1	0.463	0,180	Valid
	X1.2	0.635	0,180	Valid		Y.2	0.728	0,180	Valid
	X1.3	0.662	0,180	Valid		Y.3	0.666	0,180	Valid
	X1.4	0.584	0,180	Valid		Y.4	0.556	0,180	Valid
	X1.5	0.655	0,180	Valid		Y.5	0.551	0,180	Valid
	X1.6	0.516	0,180	Valid		Y.6	0.706	0,180	Valid
	X1.7	0.553	0,180	Valid		Y.7	0.652	0,180	Valid
	X1.8	0.427	0,180	Valid		Y.8	0.677	0,180	Valid
	X1.9	0.696	0,180	Valid		Y.9	0.744	0,180	Valid
	X1.10	0.450	0,180	Valid		Y.10	0.706	0,180	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.419	0,180	Valid	Kinerja (Z)	Z.1	0.573	0,180	Valid
	X2.2	0.449	0,180	Valid		Z.2	0.621	0,180	Valid
	X2.3	0.570	0,180	Valid		Z.3	0.615	0,180	Valid
	X2.4	0.702	0,180	Valid		Z.4	0.589	0,180	Valid
	X2.5	0.660	0,180	Valid		Z.5	0.624	0,180	Valid
	X2.6	0.662	0,180	Valid		Z.6	0.497	0,180	Valid
	X2.7	0.572	0,180	Valid		Z.7	0.633	0,180	Valid
	X2.8	0.599	0,180	Valid		Z.8	0.711	0,180	Valid
	X2.9	0.416	0,180	Valid		Z.9	0.551	0,180	Valid
	X2.10	0.548	0,180	Valid		Z.10	0.639	0,180	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0.657	0,180	Valid					
	X3.2	0.637	0,180	Valid					
	X3.3	0.604	0,180	Valid					
	X3.4	0.634	0,180	Valid					
	X3.5	0.499	0,180	Valid					
	X3.6	0.520	0,180	Valid					
	X3.7	0.557	0,180	Valid					
	X3.8	0.625	0,180	Valid					
	X3.9	0.506	0,180	Valid					
	X3.10	0.552	0,180	Valid					

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji validitas item-item kuesioner untuk empat variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Komitmen Kerja (Y), dan Kinerja (Z). Setiap item diuji menggunakan korelasi antara skor item dengan skor total (Rhitung) dan dibandingkan dengan nilai kritis (Rtabel) 0,180 pada tingkat signifikansi tertentu. Semua item pada keempat variabel memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabelnya dengan baik dan konsisten.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.759	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.759	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.772	Reliabel
Komitmen Kerja (Y)	0.845	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0.803	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

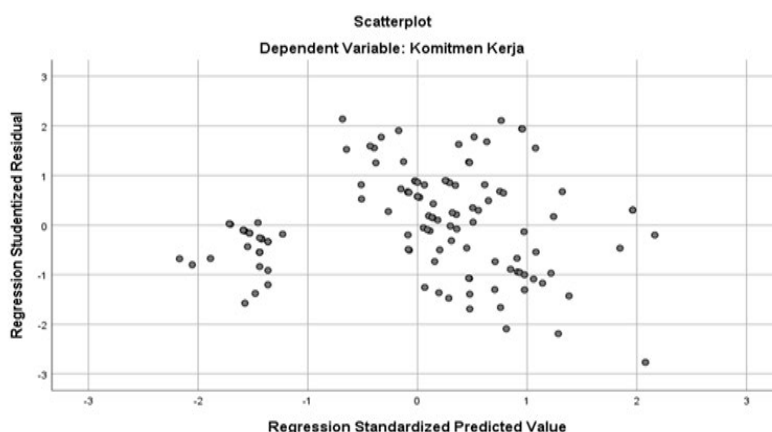
Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk lima variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Komitmen Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z). Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk setiap variabel tersebut reliabel atau konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance
Lingkungan Kerja	0,608	1,643
Motivasi Kerja	0,548	1,824
Beban Kerja	0,528	1,893

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 3 menyajikan hasil uji multikolinearitas untuk variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk ketiga variabel masing-masing adalah 0,608; 0,548; dan 0,528, sementara nilai Tolerance masing-masing sebesar 1,643; 1,824; dan 1,893. Nilai VIF yang jauh di bawah 10 dan nilai Tolerance yang jauh di atas 0,1 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel independen tersebut. Artinya, variabel-variabel tersebut tidak saling berkorelasi tinggi sehingga aman digunakan dalam analisis regresi.

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,735	3,197		1,794	0,075
1 Lingkungan Kerja	0,271	0,091	0,248	2,971	0,004
Motivasi Kerja	0,206	0,091	0,198	2,253	0,026
Beban Kerja	0,389	0,089	0,389	4,349	0,000

Sumber: Data diolah (2025)

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $\text{Komitmen Kerja} = 5,735 + 0,271(\text{Lingkungan Kerja}) + 0,206(\text{Motivasi Kerja}) + 0,389(\text{Beban Kerja})$. Komitmen Kerja Karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 5,735 jika variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja secara keseluruhan meningkat sebesar 1 satuan, menurut nilai konstanta 5,735. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,271, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan menghasilkan peningkatan Komitmen Kerja Karyawan sebesar 0,271. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,206, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan menghasilkan peningkatan Komitmen Kerja Karyawan sebesar 0,206. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja adalah 0,389, yang menunjuk bahwa kenaikan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan sebesar 0,389.

Tabel 5 Uji Hipotesis
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Lingkungan kerja	0,635	0,082	0,581	7,722	0,000
	Motivasi Kerja	0,604	0,078	0,58	7,703	0,000
	Beban Kerja	0,656	0,070	0,656	9,410	0,000
	Komitmen Kerja	0,653	0,073	0,636	8,906	0,000

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung 7,722 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini dinyatakan signifikan karena nilai t hitungnya lebih besar dari t tabel ($7,722 > 1,98081$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Untuk variabel Motivasi Kerja, nilai t hitungnya adalah 7,703 dengan nilai signifikansi 0,000, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, nilai t hitung variabel Beban Kerja sebesar 9,410 dengan signifikansi 0,000 ditunjukkan. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (9,410 lebih besar dari 1,98081) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,000$ lebih rendah dari 0,05) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Terakhir, untuk variabel Komitmen Kerja, nilai hitung t 8,906 dan nilai signifikansi 0,000 ditemukan. Karena nilai hitung lebih besar dari t tabel (8,906 lebih besar dari 1,98081) dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($0,000$ lebih kecil dari 0,05), maka jelas bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 6 Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.488.320	3	496.107	40.529	0.000
Residual	1.407.680	115	12.241		
Total	2.896.000	118			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Hipotesis alternatif (H_a) diterima karena nilai F_{hitung} sebesar $40,529 > F_{tabel}$ ($=40,529$ lebih besar 2,68) dan nilai F_{tabel} sebesar 2,68. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja (Y) karyawan akademik di Universitas Pamulang

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk komitmen kerja tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan fasilitas memadai, hubungan kerja harmonis, dan suasana yang nyaman, mendorong tenaga kependidikan untuk lebih terikat secara emosional dan profesional pada institusi. Hal ini sejalan dengan temuan Wibowo dan Suharnomo (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja secara fisik maupun psikologis akan berdampak positif terhadap komitmen tenaga kependidikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan

Motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor pendorong utama komitmen kerja. Tenaga kependidikan yang memiliki motivasi tinggi, baik motivasi intrinsik seperti rasa bangga berkontribusi, maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif, cenderung

menunjukkan dedikasi yang lebih besar pada pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Wibowo (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam memperkuat komitmen organisasi, terutama ketika kebutuhan individu diakomodasi oleh kebijakan institusi. Artinya, pemberian dukungan dan penghargaan yang tepat dapat meningkatkan komitmen tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan

Beban kerja yang seimbang berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Apabila beban kerja terlalu berat atau tidak seimbang, tenaga kependidikan berisiko mengalami kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan keterikatan mereka terhadap institusi. Sebaliknya, pembagian tugas yang proporsional dan sesuai kapasitas individu akan membuat tenaga kependidikan merasa dihargai dan mampu bekerja secara optimal. Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2019) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang efektif berdampak pada peningkatan loyalitas dan komitmen pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan

Secara simultan, ketiga faktor yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berkontribusi terhadap pembentukan komitmen kerja tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang mendukung, motivasi yang terjaga, dan beban kerja yang proporsional menciptakan sinergi yang mampu memperkuat rasa keterikatan pegawai terhadap institusi. Penelitian oleh Fitriani dan Haryanto (2020) mengungkapkan bahwa kombinasi faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, di mana ketidakseimbangan pada salah satu faktor dapat melemahkan keseluruhan komitmen.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Komitmen kerja yang tinggi mendorong tenaga kependidikan untuk bekerja lebih efektif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan institusi. Pegawai yang berkomitmen biasanya memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, disiplin tinggi, dan inisiatif dalam menjalankan tugas. Temuan ini didukung oleh penelitian Handayani dan Yusuf (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai, baik dari aspek produktivitas maupun kualitas hasil kerja.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup tenaga kependidikan (Tendik) di Universitas Pamulang, sehingga hasil temuan belum tentu dapat digeneralisasi pada konteks perguruan tinggi lainnya dengan karakteristik berbeda. Selain itu, data yang dikumpulkan bersifat cross-sectional sehingga tidak dapat sepenuhnya menangkap dinamika perubahan komitmen kerja dan kinerja dari waktu ke waktu. Variabel yang diteliti juga terbatas pada lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, padahal faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpotensi mempengaruhi komitmen dan kinerja. Agenda penelitian mendatang disarankan untuk memperluas objek penelitian pada berbagai perguruan tinggi di wilayah berbeda, menggunakan desain longitudinal untuk melihat perkembangan variabel secara berkelanjutan, serta memasukkan variabel tambahan yang relevan agar model penelitian menjadi lebih komprehensif dan akurat.

6. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja tenaga kependidikan, baik secara parsial maupun simultan,

serta komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang terjaga, dan beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan keterikatan tenaga kependidikan pada institusi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor internal dan eksternal organisasi untuk membangun komitmen dan kinerja yang optimal. Secara praktis, hasil penelitian ini menjadi masukan bagi pihak manajemen Universitas Pamulang untuk memperbaiki dan memelihara lingkungan kerja yang nyaman, memberikan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan karier, serta mengatur beban kerja secara proporsional. Dari sisi akademis, penelitian ini memperkuat teori bahwa komitmen organisasi merupakan variabel mediasi penting dalam hubungan antara faktor lingkungan dan motivasi terhadap kinerja, sehingga dapat menjadi referensi dalam pengembangan model manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S., & Nawaz, M. (2018). Work commitment and employee performance: A study of education sector in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 145–155. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i3/3943>
- Asmania, D., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bca Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 699–711. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.38159>
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11–28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00336.x>
- Fauzi, R., & Sari, L. (2022). Determinants of employee commitment in educational institutions: An empirical study. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 245–260. <https://doi.org/10.1002/job.2521>
- Fitriani, A., & Haryanto, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–56.
- Handayani, R., & Yusuf, A. (2022). Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(2), 101–112.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Hidayat, I., & Prasetyo, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap komitmen kerja pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(2), 90–98.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Misriyatun, M., & Rosidah, R. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta. *Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi*, 22(1), 1–15. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i1.82028>
- Nasution, M., et al. (2019). Impact of work environment on employee commitment and performance: Evidence from education sector. *International Journal of Education Management*, 33(4), 553–565. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2018-0137>
- Nurjanah, S., & Wahyuni, S. (2020). The effect of work motivation on employee commitment in educational institutions. *Journal of Human Resource Management*, 8(3), 78–88. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20200803.12>

- Pramono, F. D., & Priyono, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang . *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3120–3131. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.1574>
- Prasetyo, B., & Wibowo, A. (2021). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 27–36.
- Putra, S., Handoko, F., & Haryanto, S. (2020). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Workload Analysis dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja yang Optimal Di CV. Jaya Perkasa Teknik, Kota Pasuruan. *Jurnal Valtech*, 3(2), 82– 85.
- Putri, A., & Wibowo, H. (2021). Workload and employee commitment in education sector: The mediating role of job satisfaction. *Asian Journal of Management*, 12(1), 23–30.
- Qamar, S., Madina, S., Armiana, & Wahyuddin. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. *edu-Leadership*, 1(1)
- Ramdani, F., & Putra, M. (2021). Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas X. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 56–65.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rukmana, S., Nurhayati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 112–120. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2226>
- Sari, D., & Pratama, B. (2018). Motivasi dan komitmen kerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 4(1), 45–53.
- Sari, M., & Nugroho, F. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap komitmen pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(3), 213–225.
- Setiawan, R., & Suhartono, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada perguruan tinggi swasta di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 123–134.
- Siswanto, S., dkk. (2022). *Judul buku atau artikel sumber Luthans*. Penerbit
- Sutoyo, S. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis*, 4(3).
- Wibowo, T., & Suharnomo. (2020). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen pegawai di lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 88–97
- Wijayanti, S., & Kurniawan, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan beban kerja terhadap komitmen kerja karyawan di institusi pendidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(3), 189–198.
- Yusuf, A., & Syarif, M. (2018). *Judul buku atau artikel sumber Wiener*. Penerbit.
- Zulfikar, R., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2019). Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi serta dampaknya pada komitmen organisasi karyawan. *Journal of Business Management Education*, 4(2), 24–31.