



J-BEAM: JOURNAL HOUSE OF BUSINESS, ECONOMICS, ACCOUNTING, AND MANAGEMENT

Journal homepage: <https://journal.pustakacendikia.com>
ISSN Online : 3090-7829

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGI VARIABEL MEDIASI

(Studi Kasus Karyawan PT Ann Nisa Energy Banyuputih)

Silvy Deavita Citra Dewi¹, Muhammad Syaqiq², Inka Nuromavita³

¹²³Universitas Selamat Sri,

silvydeavita@gmail.com¹, syaqiq60@gmail.com², nuromavitainka@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 05/09/2025

Disetujui pada 14/10/2025

Dipublikasikan pada

31/10/2025

Kata Kunci:

Beban kerja, *Perceived Organizational Support* (POS), Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Beban Kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Y1) sebagai variabel mediasi pada PT. Ann Nisa Energy. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner kemudian data diolah menggunakan SPSS 23. Jumlah sampel yang dibagikan sebanyak 65 responden. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, dan Uji Sobel Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (2) pos berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) pos berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (6) komitmen organisasi tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan (7) komitmen organisasi mampu memediasi pos terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Diera globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan menjadi lebih kompetitif terutama dalam sektor Industrial. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi dituntut untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen secara terus menerus dengan tetap memprioritaskan kualitas dan strategi yang lebih unggul dibandingkan dengan pesaing.

Dalam dunia kerja yang kompetitif, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Hal ini berkaitan langsung dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, di mana kinerja yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan strategis, meningkatkan produktivitas, dan menghadapi tantangan seiring dengan perkembangan zaman.

Namun kinerja karyawan tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan komitmen organisasi terhadap karyawan, sehingga dapat mendukung kinerja karyawan serta produktivitas kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2010) dalam Silaen *et al* (2021) kinerja merupakan hasil kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan melihat aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama. Kinerja sendiri merupakan landasan bagi organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Namun dalam operasionalnya kinerja sumber daya manusia belum sepenuhnya optimal, hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah beban kerja yang terlalu berlebihan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi, dengan menerapkan beban kerja maka organisasi dapat menilai sejauh mana batas maksimal yang perlu diberikan kepada karyawan dan sejauh mana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Beban kerja yang seimbang dengan kemampuan karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan Tinambunan *et al* (2022). Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Kurniawan *et al* (2021) dalam jurnalnya, di mana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan Kabdiyono *et al* (2024) dalam jurnalnya, dimana beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *perceived organizational support* yaitu perspektif karyawan mengenai sejauh mana dukungan organisasi atas setiap kontribusi yang mereka lakukan Jelita *et al* (2024). Menurut Rhoadhes dan Eisenberger (2019) dalam Lontoh *et al* (2024) *perceived organizational support* merupakan tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai setiap kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Nurhidayat *et al* (2024) dalam jurnalnya, di mana *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, bertolak belakang dengan Diana dan Frianto (2021) yang menyatakan *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, komitmen organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan menciptakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Luthans (2011) dalam Savitri *et al* (2023) komitmen adalah ikatan psikologis karyawan dengan keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan di suatu perusahaan dan kemauan untuk mengerahkan segala upaya dalam

kepentingan perusahaan dengan menjunjung tinggi nilai nilai dan tujuan perusahaan.

Dengan sikap loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, di mana komitmen organisasi yang baik searah dengan kinerja karyawan yang telah berkontribusi dengan baik. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Savitri *et al* (2023) dalam jurnalnya, di mana komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Ann Nisa Energy merupakan pabrik pengolahan kayu lapis yang berlokasi di desa Timbang, kecamatan Banyuputih, kabupaten Batang, Jawa Tengah. Dalam menjalankan operasionalnya PT Ann Nisa Energy menerapkan sistem long shift yaitu sistem kerja dimana karyawan bekerja selama lebih dari 8 jam dalam sehari. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis, terdapat permasalahan pada PT Ann Nisa Energy mengenai beban kerja karyawan seperti penerapan sistem long shift, pencapaian target yang belum optimal, dan produksi yang kurang memperhatikan standar kualitas.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, PT Ann Nisa Energy berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui dukungan organisasi. Dimana organisasi memberikan apresiasi dan kepedulian terhadap kontribusi karyawan agar mereka merasa dihargai atau didukung oleh organisasi. Apabila karyawan merasa beban kerja dan dukungan organisasi yang diberikan sesuai, maka secara tidak langsung hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan. Dengan adanya permasalahan tersebut, sehingga diperlukan adanya analisis faktor mengenai kinerja karyawan di PT Ann Nisa Energy untuk mengetahui faktor signifikan dari kinerja karyawan tersebut.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam Ilmi *et al* (2023) beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada sumber daya manusia yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Kabdiyono *et al* (2024) beban kerja mengacu pada tugas, tanggung jawab, atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja adalah suatu bentuk tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam Septian dan Puspitasari (2023) indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai,

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Lontoh *et al* (2024) perceived organizational support merupakan tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai setiap kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Menurut Sunarto dan Suparji (2020) perceived organizational support merupakan persepsi karyawan yang ditandai dengan sikap positif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai setiap kontribusi dan kesejahteraan karyawannya. Indikator POS menurut Eisenberger *et al* (1986) dalam Sunarto dan Suparji (2020) yaitu penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, peduli dengan kesejahteraan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Maulidiyah *et al* (2021) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Nasution dan Rizky (2024) kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan maupun suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang sudah ditentukan dalam periode waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dalam Umi dan Paryanti (2023) antara lain kehandalan, ketelitian, ketepatan waktu, hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, jalinan kerjasama, kekompakan.

Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Yusuf dan Syarif (2017) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan berpihak terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Nurlaini dan Almasdi (2020) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas dan keyakinan karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi di tempat mereka bekerja. Adapun indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Haniyah dan Lestari (2022) sebagai berikut: 1) Komitmen afektif dengan indikator: a. Memiliki keterkaitan emosional dengan organisasi b. Setuju dengan tujuan dasar dan nilai organisasi c. Memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai misi organisasi. 2) Komitmen normatif dengan indikator: a. Peduli dengan apa yang dipikirkan orang lain b. Bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban organisasi c. Takut akan penilaian negatif dari rekan kerja. 3) Komitmen dengan indikator: a. Takut akan kehilangan hak dan privilege sebagai senior b. Takut kehilangan kesempatan promosi dalam organisasi c. Ketidakrelaan kehilangan hubungan persahabatan antar rekan kerja.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita Widyawaty *et al* (2022) dan Deni Aditia Kurniawan *et al* (2020) dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari penjabaran di atas, maka hipotesis yang peneliti susun adalah sebagai berikut:

H1 : beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ella Anastasya Sinambela (2021) serta Anggita Rinda Pratiwi dan Muzakki (2021) dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari penjabaran di atas, maka hipotesis yang penulis susun adalah sebagai berikut:

H2 : perceived organizational support berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inka Nuromavita (2023) dan Larenta Dwi Savitri *et al* (2023) dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran di atas, maka hipotesis yang penulis susun adalah sebagai berikut :

H3 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syaqqi *et al* (2024) dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran di atas, maka hipotesis yang penulis susun adalah sebagai berikut :

H4 : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Wahyu Hidayat *et al* (2024) serta Najra Nurani Nasution dan Okta Karneli (2023) dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penjabaran di atas, maka hipotesis yang penulis susun adalah sebagai berikut :

H5 : perceived organizational support berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Reini Meidia Hasty dan Heliyani (2024) dalam jurnalnya

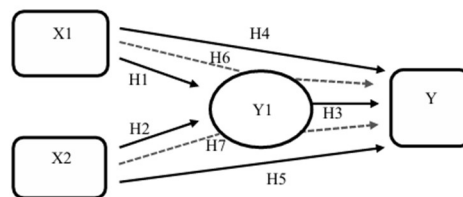
yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dari penjabaran di atas, maka hipotesis yang penulis susun adalah sebagai berikut :

H6 : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2022) *et al* dalam jurnalnya yang menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. Dari penjabaran di atas, maka hipotesis yang penulis susun adalah sebagai berikut :

H7 : perceived organizational support berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian kerangka diatas, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

X1 : Beban Kerja

X2 : Perceived Organizational Support (POS)

Y : Kinerja Karyawan

Y1 : Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan penyebaran kuesioner. Penilaian sikap atau persepsi dilakukan menggunakan *skala likert* dengan kategori jawaban yaitu skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 Tidak Setuju (TS), skor 3 Netral atau Ragu-Ragu (N), skor 4 Setuju (S), skor 5 Sangat Setuju (SS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ann Nisa Energy yang beralamatkan di desa Timbang kecamatan Banyuputih kabupaten Batang yang berjumlah 158 orang. Setelah dilakukan perhitungan ukuran minimal sampel yang digunakan, diperoleh responden sebanyak 65. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah *simple random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Beban kerja	0,735	0,70	Reliabel
POS	0,802	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan	0,851	0,70	Reliabel
Komitmen organisasi	0,874	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah dalam SPSS

Berdasarkan Tabel 2 seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai batas minimum yaitu 0,70 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tahap 1

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.18254886
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.060
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan hasil uji normalitas pada persamaan pertama yaitu beban kerja dan perceived organizational support terhadap komitmen organisasi dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari variabel beban kerja (X1) dan POS (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,200, hal ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Tahap 2

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32041901
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.056
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan hasil uji normalitas pada persamaan kedua yaitu beban kerja, perceived organizational support, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, hal ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.477	5.222		.000
	Beban Kerja	-1.273	.174	-.652	.000
	POS	1.388	.153	.805	.000

- a) Nilai koefisien b1 sebesar -1,273 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif. Dengan demikian, apabila nilai variabel Komitmen Organisasi (Y1) meningkat maka variabel Beban Kerja (X1) akan mengalami penurunan.
- b) Nilai koefisien b2 sebesar 1,388 menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support (X2) mempunyai pengaruh positif. Dengan demikian, apabila variabel Perceived Organizational Support (X2) mengalami peningkatan maka variabel Komitmen Organisasi (Y1) juga akan mengalami peningkatan.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.010	6.135		.000
	Beban Kerja	.832	.247	.493	.001
	POS	-.003	.243	-.002	.990
	Komitmen Organisasi	.530	.132	.613	.000

- a) Nilai koefisien b1 sebesar 0,832 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif. Dengan demikian, apabila variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan maka variabel Beban Kerja (X1) juga akan mengalami peningkatan.
- b) Nilai koefisien b2 sebesar -0,003 menunjukkan bahwa variabel Perceived Organizational Support (X2) mempunyai pengaruh negatif. Dengan demikian, apabila nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat maka variabel Perceived Organizational Support (X2) akan mengalami penurunan.
- c) Nilai koefisien b3 sebesar 0,530 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Y1) mempunyai pengaruh positif. Dengan demikian, apabila variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami peningkatan maka variabel Komitmen Organisasi (Y1) juga akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Hasil Uji t Tahap 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.477	5.222		.000
	Beban Kerja	-1.273	.174	-.652	.000
	POS	1.388	.153	.805	.000

- a) Nilai signifikansi pada variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,000. Karena nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1). Sementara nilai t hitung sebesar 7,327 > t tabel 1,998 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.
- b) Nilai signifikansi pada variabel POS (X2) adalah 0,000. Karena nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel POS (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1). Sementara nilai t hitung sebesar 9,051 > t tabel 1,998 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

Tabel 7 Hasil Uji t Tahap 2

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.010	6.135		4.891 .000
	Beban Kerja	.832	.247	.493	3.368 .001
	POS	-.003	.243	-.002	-.012 .990
	Komitmen Organisasi	.530	.132	.613	4.007 .000

- a) Nilai signifikansi pada variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,001. Karena nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara nilai t hitung sebesar 3,368 > t tabel 1,998 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.
- b) Nilai signifikansi pada variabel POS (X2) adalah 0,990. Karena nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya variabel POS (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara nilai t hitung sebesar 0,012 < t tabel 1,998 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H4 ditolak.
- c) Nilai signifikansi pada variabel Komitmen Organisasi (Y1) adalah 0,000. Karena nilai sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Komitmen Organisasi 75 (Y1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara nilai t hitung sebesar 4,007 > t tabel 1,998 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H5 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji F Tahap 1

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1724.802	2	862.401	47.757	.000 ^b
	Residual	1119.598	62	18.058		
	Total	2844.400	64			

Berdasarkan Tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 47,757 > 4,00. Dengan demikian, variabel Beban Kerja (X1) dan POS (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y1). Artinya H0 ditolak dan H6 diterima.

Tabel 9 Hasil Uji F Tahap 2

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933.313	3	311.104	15.886	.000 ^b
	Residual	1194.625	61	19.584		

Total	2127.938	64
-------	----------	----

Berdasarkan Tabel 14 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $15,886 > 4,00$. Dengan demikian, variabel Beban Kerja (X1), POS (X2), dan Komitmen Organisasi (Y1) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya H0 ditolak dan H7 diterima.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil Uji R² Tahap 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.594	4.249

Berdasarkan Tabel 15 diatas dapat diketahui bahwa nilai R² atau R Square sebesar 0,606. Dengan demikian variabel Beban Kerja (X1) dan Perceived Organizational Support (X2) memberikan pengaruh sebesar 60,6% terhadap Komitmen Organisasi (Y1). Sedangkan sisanya 39,4% merupakan variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 16 Hasil Uji R² Tahap 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.411	4.425

Berdasarkan Tabel 16 diatas dapat diketahui bahwa nilai R² atau R Square sebesar 0,439. Dengan demikian variabel Beban Kerja (X1), Perceived Organizational Support (X2), dan Komitmen Organisasi (Y1) memberikan pengaruh sebesar 43,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). sedangkan sisanya sebesar 56,1% merupakan variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Sobel Test

Dasar pengambilan keputusan *sobel test* yaitu apabila nilai t statistik $> 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung variabel mediator terdapat pengaruh mediasi. Berikut merupakan mediasi yang akan uji:

- a) Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Y1).

Diketahui berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda:

$$a = -1,273$$

$$b = 0,530$$

$$sa = 0,174$$

$$sb = 0,132$$

Sehingga perhitungan uji sobel test secara manual adalah:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,530)^2 (0,174)^2 + (-1,273)^2 (0,132)^2 + (0,174)^2 (0,132)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,008 + 0,027 + 0,000}$$

$$Sab = \sqrt{0,035}$$

$$Sab = 0,187$$

$$\text{Maka nilai } t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,174 \times 0,530}{0,187} = \frac{0,092}{0,187} = 0,491$$

Berdasarkan nilai t hitung diatas, menunjukkan bahwa nilai t pada uji sobel test sebesar $0,491 < 1,96$. Sehingga H_0 diterima dan H_6 ditolak, artinya secara tidak langsung variabel Komitmen Organisasi 79 (Y1) tidak mampu memediasi variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Pengaruh Perceived Organizational Support (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Y1).

Diketahui berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda:

$$a = 1,388$$

$$b = 0,530$$

$$sa = 0,153$$

$$sb = 0,132$$

Sehingga perhitungan uji sobel test secara manual adalah:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,530)^2 (0,153)^2 + (1,388)^2 (0,132)^2 + (0,153)^2 (0,132)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,06 + 0,032 + 0,000}$$

$$Sab = \sqrt{0,038}$$

$$Sab = 0,194$$

$$\text{Maka nilai } t = \frac{ab}{sab} = \frac{1,388 \times 0,530}{0,194} = \frac{0,735}{0,194} = 3,788$$

Berdasarkan nilai t hitung diatas, hasil uji sobel test menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $3,788 > 1,96$. Sehingga H_0 ditolak dan H_7 diterima, artinya secara tidak langsung variabel Komitmen Organisasi (Y1) mampu memediasi variabel Perceived Organizational Support (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar -1,273 dan hasil uji t hitung diperoleh $-7,327 > t$ tabel 1,998 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pula tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa variabel perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar 1,388 dan hasil uji t hitung diperoleh $9,057 > t$ tabel 1,998 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar 0,530 dan hasil uji t hitung diperoleh $4,007 > t$ tabel 1,998 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai

koefisien regresi sebesar 0,832 dan hasil uji t hitung diperoleh $3,368 > t$ tabel 1,998 dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya peningkatan beban kerja yang masih dalam batas optimal, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar -0,003 dan hasil uji t hitung diperoleh $0,012 > t$ tabel 1,998 dengan nilai sig sebesar $0,990 < 0,05$. Artinya dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, kemungkinan karena adanya faktor-faktor lain yang tidak penulis teliti.
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi terbukti tidak mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil uji sobel diperoleh nilai t hitung sebesar $0,491 > t$ tabel 1,96. Artinya meskipun beban kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung memiliki pengaruh, namun secara statistika pengaruhnya tidak cukup kuat sebagai perantara dalam hubungan tersebut.
7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa variabel komitmen organisasi terbukti mampu memediasi antara *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil uji sobel diperoleh nilai t hitung sebesar $3,788 > t$ tabel 1,96. Artinya komitmen organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Haniyah, G. N., & Lestari, R. (2022, January). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. In *Bandung Conference Series: Accountancy* (Vol. 2, No. 1, pp. 7-14).
- Hendriatno, S., & Marhalinda, M. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(3), 125-133.
- Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 4(3), 207-214.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101-119.
- Nuromavita, I. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA Di Yayasan Wakaf Darussalam Subah. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 10(1), 249-269.
- Paramita, R, W, D., Rizal, N., Sulistyan, R, B. 2021. METODE PENELITIAN KUANTITATIF. Lumajang: press widya gama.

- Rizki, B. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 557-567.
- Savitri, L. D., Kamaluddin, M., & Putera, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Kantor Regionall IV BKN Makassar). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 537-548.
- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GAPURA ANGKASA DI BANDAR UDARA RADEN INTEN II TANJUNG KARANG LAMPUPNG. *Flight Attendant Kedirgantaraan: Jurnal Public Relation, Pelayanan, Pariwisata*, 5(1), 38-44.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Wardhani, T., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. Bandung: widina bhakti persada.
- Sudarjo, S., Rudiyanto, R., Sholichah, F., Wahyudi, E. J., & Tirtosetianto, R. H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institusi Pendidikan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(2), 68-76.
- Sugiyono. 2020. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunarto dan Suparji. (2020) peran perceived organizational support dan organizational commitment dalam model kinerja SDIDTK. Surabaya: Prodi kebidanan magetan.
- Suparwo, A., Arif, M. R. A. P., Mauliyan, F. F., & Angliawati, R. Y. (2025). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Pada Loyalitas Nasabah PT. Askrido Cabang Bandung. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(2), 85-95.
- Syaqiq, M., Nuromavita, I., & Hakim, M. (2024). Beban Kerja dan Work Life Balance pada Kinerja Karyawan Generasi Millenial. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 12(2), 750-760.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.
- Umi, N., & Paryanti, A. B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Raka Utama. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 40-50.
- Utomo, A. T. (2023). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Satuan Kerja Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 603-614.
- Yusuf, R. M., Syarif, D., 2017. *KOMITMEN ORGANISASI Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makasar: nas media pustaka.