

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara

Nursia Bala ¹, Tenri S.P Dipoatmodjo ², Andi Mustika Amin ³, Chalid Imran Musa ⁴,
M.Ikhwan Maulana Haeruddin ⁵

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
balanursia@gmail.com

Abstract : *This research is to find out whether there is an influence of the work environment on organizational commitment at the BKPSDM Office in North Luwu Regency. This research is quantitative research with a descriptive approach and is population research. The sample in this research was all employees at the BKPSDM Office in North Luwu Regency*

47 people. The hypothesis test in this research used a multiple linear regression test and obtained the results, namely: Based on the results of the hypothesis test using a multiple linear regression analysis test, it shows that physical work environment and non-physical work environment variables simultaneously influence organizational commitment at the BKPSDM Office in North Luwu Regency. The results of the hypothesis test also show that the physical work environment partially influences organizational commitment at the BKPSDM Office in North Luwu Regency and the non-physical work environment partially influences organizational commitment at the BKPSD Office in North Luwu Regency.

Keywords: *work environment, organizational commitment*

Abstrak : Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara

47 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dan diperoleh hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan. komitmen organisasi pada Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara.

Kata Kunci: lingkungan kerja, komitmen organisasi

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi organisasi karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian perhatian dalam pengolahan SDM menjadi penentu keberhasilan mutlak dari sebuah organisasi.

Komitmen memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, dengan adanya komitmen kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap organisasi. Karyawan yang komitmen kerjanya lebih tinggi akan lebih mudah bekerja sama, sehingga karyawan akan mampu bekerja sesuai standar yang ada pada perusahaan. Komitmen di artikan sebagai identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi yang ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang diciptakan yang semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan tugasnya. Menurut Sondang (2014:56), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Nittisemito dalam Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik maka perlunya komitmen organisasi. komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Menurut Robbins dan Judge (2018) Komitmen adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu, tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2010) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

LITERATURE REVIEW

Lingkungan Kerja

Menurut Konopaske, Ivancevich, dan Mattsen (2013), lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, lokasi kerja, dan karakteristik lain yang relevan dengan tempat kerja seperti bahaya dan tingkat kebisingan. Menurut Sedarmayanti (2011), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Robbins dan Judge (2013) lingkungan kerja adalah situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, meyakinkan, dan merasa bahagia di tempat kerja.

Menurut Robbins (2013) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu:

a) Suhu Udara

Dalam suatu ruangan kerja, suhu udara sangat penting untuk kelangsungan menyelesaikan pekerjaan. Suhu udara yang panas dapat menurunkan semangat karyawan dalam bekerja. merasa tidak nyaman, dan tidak berkonsentrasi dalam suhu udara dan temperatur ruang kerja karyawan yang tidak dapat dipertahankan baik pada musim panas maupun musim hujan adalah bahwa suhu udara harus dipertahankan.

b) Kebisingan

Bunyi bising sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, bahkan juga dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam komunikasi. Dengan demikian, kantor sangat berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut, atau menekankan suara agar gangguan berkurang.

c) Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja berpengaruh penting terhadap semangat kinerja karyawan. dapat juga menumbuhkan kinerja yang baik pada karyawan yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

d) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

e) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

Faktor-faktor Penyebab Lingkungan Kerja

Menurut (Anam, 2018) Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Fasilitas Kerja
- b) Gaji
- c) Hubungan Kerja
- d) Dampak Lingkungan Kerja

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2018) Komitmen adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu, tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2010) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap, dan sikap dapat di pecah menjadi tiga komponen dasar emosional, informasi dan keberlakuan (Luthans, 2002:224-235)

Menurut Mowday, Steers dan Porter (1979) indikator komitmen organisasi yaitu :

- a) Belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
- b) Kesiapan untuk bekerja keras
- c) Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

Sedangkan menurut Luthans (2010) terdapat empat indikator komitmen Organisasi yaitu:

- a) Menunjukkan keikatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b) Memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi aktif memajukan kantor.
- c) Peningkatan identifikasi dan kepercayaan terhadap sasaran organisasi.
- d) Mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi menurut (Busro 2018:86), menyatakan bahwa :

- a) Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment)
- b) Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment)
- c) Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018:51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- a) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi
- b) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
- c) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Research Method

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Kantor BKPSDM di Kabupaten Luwu Utara sebanyak 47 orang. Penelitian ini disajikan dalam bentuk angka-angka. Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji-t, uji -f dan uji. Berikut persamaan dari analisis regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasional
 α = Konstanta
 b_1 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik
 X_1 = Lingkungan Kerja Fisik
 b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Non Fisik
 X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

RESULT AND DISCUSSION

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 26 orang dengan persentase 55%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan terakhir S1 sebanyak 33orang dengan persentase 70%. Karakteristik berdasarkan lama bekerja didominasi oleh 5-17 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 40%.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.858	5.262		2.634	.012
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.371	.165	.288	2.251	.029
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.515	.140	.470	3.669	.001

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	223.963	2	111.981	16.279	.000 ^b
Residual	302.676	44	6.879		
Total	526.638	46			

(Sumber: Olahan data, SPSS Versi 23, 2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai F hitung $16,279 > 3,209$ nilai F tabel dan diketahui bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara.

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.858	5.262		2.634	.012
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.371	.165	.288	2.251	.029
LINGKUNGAN KERJA NONFISIK	.515	.140	.470	3.669	.001

(Sumber: Olahan data, SPSS Versi 23, 2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik $2,251 > 1,679$ t tabel dan nilai sig $0,029 < 0,05$, dan diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik $3,669 > 1,679$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, artinya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial mempengaruhi komitmen organisasi pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Utara.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara. Selain itu, terdapat juga pengaruh parsial lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasional di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan hasil statistik, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula komitmen organisasional di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasional di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Utara. Terdapat beberapa variabel yang menunjukkan jawaban responden yang tidak setuju, tetapi jika di rata-ratakan secara keseluruhan, skor yang didapatkan tidak menunjukkan skor yang rendah. Hal ini dapat menjadi evaluasi kecil bagi organisasi untuk mempertimbangkan tanggapan yang tidak setuju untuk lebih di tingkatkan lagi sesuai variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dibuat saran sebagai berikut :

- a. BKPSDM Kabupaten Luwu Utara hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai karena akan mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya.
- b. BKPSDM Kabupaten Luwu Utara hendaknya memperhatikan lingkungan kerja yang bisa menjamin rasa aman pegawai dari bentuk intimidasi
- c. BKPSDM Kabupaten Luwu Utara hendaknya mendukung dan memastikan bahwa setiap pegawai sudah memiliki hubungan kerja yang baik.
- d. BKPSDM Kabupaten Luwu Utara hendaknya mendorong komunikasi dua arah dan keterbukaan antara pemimpin dan pegawai agar hubungan keduanya berjalan dengan baik.

- e. BKPSDM Kabupaten Luwu Utara hendaknya membangun budaya kerja yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan saling pengertian antar pegawai serta memastikan bahwa pegawai merasa nyaman berbicara dan saling berbagi gagasan.
- f. BKPSDM Kabupaten Luwu Utara hendaknya melakukan eksplorasi kemungkinan dalam organisasi, seperti rotasi pekerjaan, proyek- proyek khusus atau tugas-tugas yang menarik yang dapat membantu mengatasi perasaan ingin meninggalkan organisasi.
- g. BKPSDM Kabupaten Luwu Utara hendaknya memastikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, seperti fleksibilitas kerja,

REFERENCE

- Sondang P, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A . (2018). *Perilaku Organisasi* (16th ed.).
- Konopaske, R., Ivancevich, J.M., dan Mattsen, M. . (2013). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Ke Tujuh J).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan ke).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Edition 15th).
New Jersey: Pearson Education.
- Anam, C. dan. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 04(01).
- Freed, L. (2002). *Organizational Behavior* (7th Editio).
- Mowday, R.T., Steers, R.M., dan P. L. . (1979). The Measurement Of Organizattional Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14.
- Fred, L. (2010). *Organizational Behavior, "An Evidence-Based Approach"* (12th ed.).
- Basro, M. (n.d.). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Shaleh, M. (n.d.). *Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.