

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo

by Yuliana Yuliana

Submission date: 20-Sep-2024 02:52PM (UTC+0700)

Submission ID: 2459835135

File name: Yuliana.docx (38.28K)

Word count: 4758

Character count: 30523

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo

Yuliana¹, Iwan Mamminanga², Sofyan Marzuki³

^{1,2,3}Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia

Abstract. *This research was carried out at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency. The research will begin from March to June 2024. This research aims to determine the work environment of employees at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency, to determine organizational commitment at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency, and to determine the relationship between the work environment and organizational commitment at the Office. Ugi Village, Sabbangparu District, Wajo Regency. The method used is a census type with a quantitative associative approach. The results of this research show that the work environment carried out at the Ugi Village Office, Sabbangparu Subdistrict, Wajo Regency, has a score of 297 and is included in the good category of the average ideal score in the dimensions of the physical work environment and non-physical work environment. Organizational commitment at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency is included in the good category with a score of 361 from the average ideal score. This can be seen from the dimensions of organizational commitment based on personal, job characteristics, structural characteristics and work experience. To find out that the work environment has a positive and significant relationship to organizational commitment at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency.*

Keywords: *Work Environment, Organizational Commitment, Work Experience.*

Abstrak. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu, Kabupaten Wajo. Pelaksanaan penelitian dimulai Maret sampai dengan Juni 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja pegawai pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, untuk mengetahui komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, dan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo. Metode yang digunakan berjenis sensus dengan pendekatan asosiatif Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dilakukan di Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, memiliki nilai 297 dan termasuk ke dalam kategori baik dari rata-rata nilai ideal dalam dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Komitmen organisasi Pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik dengan nilai 361 dari rata-rata nilai ideal. Hal ini tersebut dilihat dari dimensi komitmen organisasi berdasarkan personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Untuk mengetahui lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja.

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sebuah organisasi pemerintahan, dimana manusia dalam bekerja sering diabaikan dengan lingkungan kerjanya atau norma dalam suatu sistem kerja. Dari pengalaman menunjukkan bahwa setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan, apabila tidak dilakukan secara efektif dan disusun secara teratur akan mengakibatkan kemacetan atau kesemrawutan penataan administrasi yang pada titiknya semakin kompleks. Semangat reformasi birokrasi yang telah ditanamkan pemerintahan, menurut pada semua penyelenggaraan Negara untuk berbenah diri baik secara personal maupun secara kelembagaan yang di tandai atas kehadiran aparat pemerintah untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Jaminan penyelenggaraan pemerintah telah dibebankan kepada aparatur Negara untuk menjalankan amanah UUD 1945 berkenaan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui berbagai bidang pembangunan, termasuk di dalamnya memberikan jaminan layanan umum atau terbaik kepada masyarakat dengan baik. Oleh sebab itu organisasi harus mampu menyiapkan diri dalam membuat dan menciptakan suatu kondisi di mana kelembagaannya harus konsisten atas tugas dan wewenang yang di berikan untuk menjalankan suatu kewajiban amanat Negara dan masyarakat. Penataan kelembagaan seiring dengan waktu selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga kesiapan aparat dalam memenuhi kewajiban pelayanannya semakin kompleks.

Tugas penting seorang pimpinan dalam organisasi adalah berupaya menata dan mengelola sebuah pemerintahan yang dijalankan dengan menggunakan pendekatan struktur kelembagaan sesuai dengan kewenangan yang diberikan, oleh karena itu kesiapan aparat pemerintah seperti halnya pemerintahan Desa Ugi, kehadirannya tidak lepas pada suatu pemahaman bahwa dibutuhkan komitmen kerja dalam organisasi, dalam hal itu perlu dukungan suatu kondisi lingkungan kerja yang representatif dapat mempengaruhi kinerja aparat. Menurut Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Komitmen organisasi yang dijalankan aparat Desa, tidak lepas dari adanya aparat yang memiliki karakteristik baik secara personal maupun secara berkelompok memiliki konsep dan pemahaman bersama dalam mengatur dan menata kerja serta peran masing-masing aparat. Penelitian Greenberd & Baron, 1995 (dalam Darlis, 2002:80) mengelompokkan tiga faktor besar yang mempengaruhi komitmen organisasi, yakni: karakteristik personal, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Hal tersebut tampak pada struktur dan dukungan organisasi, di mana terlihat secara jelas alur dan kewenangan masing-masing, serta pencapaian yang akan di uji sesuai amanah organisasi.

Pegawai atau karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah pemerintahan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi umum, Luthans dalam Manullang (2009:69) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan

organisasinya. Oleh karena itu, komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Sedangkan faktor lingkungan organisasi adalah peran pimpinan dalam mengelola seluruh sumber daya organisasi yang dimiliki.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja secara langsung tidak melaksanakan proses produksi instansi tersebut, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan kepuasan bagi pegawai akan meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Latif et al (2020) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari.”

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26), lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat. Selain itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif. Dimana pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam jangka waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang yang tinggi.

Kondisi Kerja

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung seperti bersih, lingkungan menarik, tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung seperti panas, lingkungan ribut, tidak nyaman pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Pengertian kondisi kerja menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2006:105) adalah “Semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Pengertian komitmen organisasi

Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu pegawai dengan organisasi kerja, dimana pegawai mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal tersebut individu mendefinisikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi guna turut merealisasikan tujuan organisasi.

Elen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi. Selanjutnya Wirawan (2014:713) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi di mana ia bekerja.

Robbins dan Judge (2017:74) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan di mana pegawai berpihak pada organisasi, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang kongkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai memberikan perhatian, ide, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya organisasi mencapai tujuan.

Mathis dan Jackson (2010:158) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai kemauan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006) komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian yaitu Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo. Perencanaan waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 3 bulan.

Jenis Penelitian

Dipandang dari aspek teknik pengumpulan data penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian sensus, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Dipandang dari aspek tingkat eksplikasinya, penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2001:11).

Dipandang dari aspek jenis data dan analisisnya, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data kuantitatif dan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis statistik.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini berjenis sensus dengan pendekatan asosiatif kuantitatif, yaitu metode yang diarahkan untuk menyelesaikan hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Populasi dan sampel

1) Populasi

Menurut (Morissan, 2012:19) dalam Syafnidawaty, (2020), populasi merupakan kumpulan dari subjek, konsep, variabel atau fenomena. Dapat diketahui populasinya dengan meneliti anggota populasinya. Menurut (howell, 2011:7) dalam (Syafnidawaty, 2020) populasi adalah sekumpulan dari kejadian dimana peneliti tertarik pada fenomena/kejadian tersebut.

Dari pengertian tersebut, ditarik kesimpulan bahwa populasi dalam penelitian, meliputi segala sesuatu yang akan dijadikan subjek atau objek penelitian yang dikehendaki peneliti.

Sehubungan dengan penelitian ini, maka yang dijadikan populasi semua pegawai pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo.

2) Sampel

Menurut (Arikunto, 2006) dalam (Syafnidawaty, 2020) sampel merupakan sebagian populasi yang akan diteliti (penelitian sampel). Selanjutnya, Sugiyono, (2006:96) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Memperhatikan pernyataan tersebut, karena populasi kurang dari 30 orang, maka penulis menetapkan semua anggota populasi tersebut dijadikan sumber data atau responden (sampling jenuh).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsif Objek Penelitian

a. Letak Geografis Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo

Desa Ugi terletak di jalan poros Salopokko, Sabbangparu, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. Adapun batas – batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Sanggar
- Sebelah Selatan : Posyandu
- Sebelah Barat : Balai Pertemuan
- Sebelah Timur : Mts 28 Salopokko

b. Visi dan Misi Desa Ugi

Visi : “Desa Ugi Berseri” (Bersih, Religius, Sejahtera, Rapi, Dan Indah)

“Terwujudnya masyarakat Desa Ugi yang Bersih, Religius, Sejahtera, Rapi, dan Indah melalui Akselerasi Pembangunan yang berbasis Keagamaan, Budaya, Hukum dan Berwawasan Lingkungan dengan berorientasi pada peningkatan Kinerja Aparatur dan Pemberdayaan Masyarakat”

Misi

Misi dan Program Desa Ugi

Dan untuk melaksanakan visi Desa Ugi dilaksanakan misi dan program sebagai berikut:

1) Pembangunan Jangka Panjang

- a. Melanjutkan pembangunan desa yang belum terlaksana
- b. Meningkatkan kerja sama antara pemerintah desa dengan lembaga desa yang ada
- c. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dengan meningkatkan sarana dan prasarana ekonomi warga

2) Pembangunan Jangka Pendek

- Mengembangkan dan menjaga serta melestarikan adat istiadat desa terutama yang telah mengakar didesa Ugi
- Meningkatkan pelayanan dalam bidang pemerintahan kepada warga masyarakat
- Meningkatkan sarana dan prasarana ekonomi warga desa dengan perbaikan prasarana dan sarana ekonomi
- Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan guna peningkatan sumber daya manusia desa Ugi

Deskripsi Data Variabel Hasil Penelitian

Deskripsi data variabel hasil penelitian ini, setelah diolah dengan SPSS versi 26.0, sebagai berikut:

a. Deskripsi Data Variabel Hasil Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Statistics		Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi
N	Valid	8	8
	Missing	0	0
Mean		37,13	45,13
Std. Error of Mean		,398	,227
Median		37,00	45,00
Mode		36	45
Std. Deviation		1,126	,641
Variance		1,268	,411
Range		3	2
Minimum		36	44
Maximum		39	46
Sum		297	361

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada variabel Lingkungan Kerja (x) dan variabel Komitmen Organisasi (y) menunjukkan N (Jumlah Sampel) valid sebesar 8 dan tidak ada data pengamatan yang hilang dengan nilai missing yang bernilai 0. Selanjutnya nilai rata-rata (*Mean*) pada variabel x sebesar 37,13 sedangkan nilai rata-rata (*Mean*) pada variabel y sebesar 45,13. Nilai tengah (*Median*) variabel x sebesar 37,00 sedangkan nilai tengah (*Median*) variabel y sebesar 45,00. Nilai yang sering muncul (*Mode*) variabel x sebesar 36 sedangkan nilai yang sering muncul (*Mode*) variabel y sebesar 45. Dengan nilai simpan baku (*Std Deviation*) variabel x sebesar 1.126 sedangkan nilai simpan baku (*Std Deviation*) variabel y sebesar

0,641. Nilai *Variance* variabel x sebesar 1.268 sedangkan nilai *Variance* variabel y sebesar 0,411. Rentang nilai *Range* Variabel x sebesar 3 sedangkan nilai *Range* Variabel y sebesar 2. Nilai terendah variabel x sebesar 36 sedangkan nilai terendah variabel y sebesar 44. Nilai tertinggi variabel x sebesar 39 sedangkan nilai tertinggi variabel y sebesar 46. Nilai total variabel x sebesar 297 sedangkan nilai total variabel y sebesar 361.

b. Skala Likert

Skala Likert merupakan analisis deskriptif yang dimaksud untuk memberikan gambaran umum terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, dengan rincian sebagai berikut:

1) Variabel Lingkungan Kerja

Secara keseluruhan skor butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Skor Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X)

No. Indikator	Skor Yang diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1.	32	40	Baik	Skor yang di peroleh adalah jumlah skor setiap butir pertanyaan Skor ideal nilai tinggi x nilai responden (5×8) = 40 Perhitungan Kriteria menurut Eko Putro Widoyoko (2012 : 210) dalam menetapkan klarifikasi responden ialah : $33,6 - 40 =$ Sangat baik $27,2 - 33,6 =$ Baik $20,8 - 27,2 =$ Cukup Baik $14,4 - 20,8 =$ Kurang Baik t Kurang Baik
2.	34	40	Sangat Baik	
3.	34	40	Sangat Baik	
4.	35	40	Sangat Baik	
5.	32	40	Baik	
6.	32	40	Baik	
7.	34	40	Sangat Baik	
8.	32	40	Baik	
9.	32	40	Baik	
Σ	297	360	Baik	

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas variabel Lingkungan Kerja pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, secara keseluruhan berada pada kategori Baik yaitu 297 dari nilai ideal 360. Oleh karena itu indikator perlu di tingkatkan pada kategori sangat baik.

2) Variabel Komitmen Organisasi

Secara keseluruhan skor butir pernyataan variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 3. Skor Butir Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (y)

No. Indikator	Skor Yang diperoleh	Skor Ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1.	35	40	Sangat Baik	Skor yang di peroleh adalah jumlah skor setiap butir pertanyaan Skor ideal nilai tinggi x nilai responden (5×8) = 40 Perhitungan Kriteria menurut Eko Putro Widoyoko (2012 : 210) dalam menetapkan klarifikasi responden ialah : $33,6 - 40$ = Sangat baik $27,2 - 33,6$ = Baik $20,8 - 27,2$ = Cukup Baik $14,4 - 20,8$ = Kurang Baik t Kurang Baik
2.	32	40	Baik	
3.	35	40	Sangat Baik	
4.	35	40	Sangat Baik	
5.	32	40	Baik	
6.	34	40	Sangat Baik	
7.	32	40	Baik	
8.	31	40	Baik	
9.	31	40	Baik	
10.	32	40	Baik	
11.	32	40	Baik	
Σ	361	440	Baik	

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas variabel Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo berada pada kategori Baik yaitu 361 dari nilai ideal 440 dan masih berada pada batas minimal. Oleh karena itu indikator masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki sehingga bisa meningkat menjadi sangat baik.

c. Koefisien Korelasi

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi Product Momen dari Pearson untuk mengetahui pengaruh antara variabel x dan variabel y. Penilaian hipotesis didasarkan pada analogi :

- 1) H_a : ada hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi
- 2) H_o : tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.

Dari pengambilan tersebut berdasarkan pada nilai probabilitas, yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima, H_o ditolak
- 2) Jika nilai $p > 0,05$ maka H_o diterima, H_a ditolak

Analisis ini dilakukan untuk menguji dan melihat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, dengan menggunakan analisis korelasi sederhana.

Tabel 4. Uji Korelasi

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,767*
	Sig. (2-tailed)		,026
	N	8	8
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,767*	1
	Sig. (2-tailed)	,026	
	N	8	8

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data: diolah dengan SPSS Versi 26.0

Tabel diatas menunjukkan angka koefisien korelasi Pearson sebesar 0,767. Artinya besar korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,767. Di dasarkan pada kriteria yang diatas hubungan kedua variabel signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Karena arah angka koefisien hasilnya positif maka menunjukkan adanya arah hubungan yang searah. Semakin tinggi variabel x (Lingkungan Kerja) akan diikuti dengan semakin tinggi pula variabel y (Komitmen Organisasi).

d. Uji Regresi Sederhana

Untuk menguji pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, adapun hasil analisis regresi sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28,915	5,536		,002
	Lingkungan Kerja	,437	,149	,767	,026

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui $a = 28,915$ dan $b = 0,437$ Sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,915 + 0,437 X$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

X = Lingkungan Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Arah Koefisien Regresi

Hal ini menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 28,915, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 28,915. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (x) sebesar 0,437 artinya jika variabel Komitmen Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka Lingkungan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar satuan.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap dengan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi.

Selanjutnya untuk mengetahui kontribusi model yang terbentuk tersebut maka dapat dilihat dengan menggunakan analisis determinan, sebagai berikut :

Tabel 6. ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,692	1	1,692	8,580	,026 ^b
	Residual	1,183	6	,197		
	Total	2,875	7			
a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi						
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja						

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F Hitung = 8,580 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel *Lingkungan Kerja* (X) terhadap variabel *Komitmen Organisasi* (Y) signifikan.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,520	,444
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja				

Dari output diatas diketahui nilai $R = 0,767$ dan determinasi (R Square) sebesar $0,588 = 58,8\%$ sedangkan $41,2\%$ dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Nilai ini mengandung arti bahwa hubungan Lingkungan Kerja (x) dengan Komitmen Organisasi (y) pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo kuat.

Banyaknya kesalahan dalam prediksi variabel Lingkungan Kerja (x) terhadap Komitmen Organisasi (y) sebesar 0,444.

Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yang berbunyi : lingkungan kerja pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori yang baik dari nilai ideal, dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Hipotesis Variabel lingkungan Kerja (x)

Skor yang dihipotesiskan	Skor yang Diperoleh	Keputusan
244,8 – 302,4	297	Hipotesis Diterima

Pada tabel 8 tersebut skor yang diperoleh 297 sedangkan skor yang dihipotesiskan (244,8 – 302,4). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori baik.

2) Pengujian hipotesis kedua

Untuk pengujian hipotesis yang kedua yang berbunyi : Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo berada pada kategori baik. Dilakukan perhitungan dengan tabel berikut:

Tabel 9. Uji Hipotesis Variabel Komitmen Organisasi (y)

Skor yang dihipotesiskan	Skor yang Diperoleh	Keputusan
299,2 – 269,6	361	Hipotesis Diterima

Pada tabel 9 tersebut skor yang diperoleh 361 sedangkan skor yang dihipotesiskan (299,2 – 269,6). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori baik.

3) Pengujian hipotesis ketiga

Untuk pengujian hipotesis ketiga yang berbunyi : terdapat pengaruh yang kuat antara ¹⁷ Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, dilakukan perhitungan seperti pada tabel 7.

Oleh karena itu uji hipotesis yang ketiga ini yang menyatakan diduga terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Pembahasan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan analisis statistika inferensial Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo dapat diuraikan pembahasannya sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data dan pengujian hipotesis pertama, ternyata secara umum menurut responden lingkungan kerja pada Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, termaksud dalam kriteria baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara umum berada dalam katagori rata-rata baik yang dapat dilihat dari aspek lingkungan kerja kantor Desa Ugi dimana dari segi dekorasi di ruangan baik dan rapi dalam katagori baik, lingkungan kerja yang nyaman dengan tata warna di ruangan dikategorikan sangat baik, lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan sehingga membantu dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk dalam katagori sangat baik, lingkungan kerja sangat dingin dengan adanya sirkulasi udara di ruangan kerja dalam katagori sangat baik, lingkungan kerja yang bersih termasuk dalam katagori baik, lingkungan kerja yang jauh dari kata kebisingan termasuk dalam katagori baik, lingkungan kerja mempunyai keamanan masuk dalam katagori sangat baik, aparat pemerintah telah memenuhi tugas dan fungsinya serta aktivitas telah menciptakan hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam pengarahan termaksud dalam katagori baik, aparat pemerintah telah memenuhi tugas dan fungsinya telah membangun nilai keakraban dan kekeluargaan termasuk dalam katagori baik.

Dapat dikatakan bahwa pada dasarnya lingkungan kerja merupakan suatu fungsi yang menjelaskan arti dari proses lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam mencapai suatu tujuan dan dapat diterapkan sehingga membantu bagi orang lain maupun golongan tertentu.

Lingkungan kerja dimaksud agar kegiatan atau proses lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dari hal tersebut dilihat dari lingkungan kerja fisik yang membutuhkan suasana yang nyaman yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan sedarmayanti (2011:26). Tentang kondisi lingkungan kerja yang mendukung bagi seluruh aktivitas akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai tersebut.

2) Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis, ternyata secara umum menurut responden Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo termasuk dalam katagori baik.

Hal ini dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa dimensi komitmen kerja aparat desa berdasarkan jenis kelamin bekerja dengan sangat baik, komitmen kerja aparat desa berdasarkan tingkat pendidikan bekerja dengan baik, komitmen kerja aparat desa berdasarkan konflik peranan dalam pekerjaan kriteria sangat baik, komitmen kerja aparat desa berdasarkan tingkat kesulitan dalam pekerjaan dalam kriteria baik, komitmen kerja aparat desa berdasarkan lingkup jabatan bekerja sangat baik, komitmen kerja aparat desa berdasarkan desentralisasi bekerja dengan baik, komitmen kerja aparat desa berdasarkan kehadiran bekerja dengan baik, komitmen kerja aparat desa berdasarkan pengendalian bekerja dengan baik, komitmen kerja aparat desa berdasarkan pengalaman kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik masuk dalam kriteria baik, komitmen kerja aparat desa didasari atas pengetahuan dan keterampilan sehingga pegawai bekerja dengan baik dan masuk dalam kriteria baik.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap komitmen organisasi, yaitu lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi karena di tunjang dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu memberikan dampak positif bagi pegawai diantaranya meningkatnya prestasi dan disiplin kerja, serta pegawai akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang laksanakan. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Porter (Armstrong, 2006) dalam buku *komitmen organisasi*

Komitmen mengacu pada keterikatan dan loyalitas, ini adalah kekuatan relatif dengan identifikasi individu dan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Hal ini terdiri dari tiga faktor

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Sebuah keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- c. Kesiapan untuk mengarahkan upaya yang cukup besar untuk kepentingan organisasi.

3) Hubungan lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari tabel 7 ternyata lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo.

10
Tabel 4 menunjukkan angka koefisien korelasi Pearson sebesar 0,767. Artinya besar korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan komitmen organisasi ialah sebesar 0,767. Di dasarkan pada kriteria yang diatas hubungan kedua variabel signifikan karena angka signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$. Karena arah angka koefisien hasilnya positif maka menunjukkan adanya arah hubungan yang searah. Semakin tinggi variabel x (Lingkungan Kerja) akan diikuti dengan semakin tinggi pula variabel y (Komitmen Organisasi).

Hal ini menjelaskan nilai konstanta sebesar 28,915, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 28,915. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (x) sebesar 0,437 artinya jika variabel Komitmen Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka Lingkungan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar satuan.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja terhadap dengan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, 25 semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai F Hitung = 8,580 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel *Lingkungan Kerja* (X) terhadap variabel *Komitmen Organisasi* (Y) signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu kabupaten Wajo dan hubungan variabelnya sangat kuat.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa indikator-indikator lingkungan kerja dapat di tingkatkan maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo.

Oleh sebab itu, untuk meningkatkan lingkungan kerja yang dimaksud dapat di tingkatkan melalui peningkatan semua indikator lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja maupun komitmen organisasi yang masuk dalam katagori baik seperti yang telah di jelaskan sebelumnya.

Demikian pembahasan penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbagparu Kabupaten Wajo yang dapat di sampaikan.

Sangat disadari hasil penelitian ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, saran penyempurnaan dari semua pihak.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja yang dilakukan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, memiliki nilai 297 yang Dimana dalam katagori “baik” dari rata-rata nilai ideal.
- 2) Komitmen Organisasi Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo memiliki nilai 361 yang Dimana dalam katagori “baik” dari rata-rata nilai ideal.
- 3) Lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan perolehan 0,769 dan termasuk dalam katagori sangat kuat

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut disarankan untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo sehingga membuat para pegawai be dengan sangat baik.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zenafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Darlis, E. (2002). Analisis pengaruh komitmen organisasional dan ketidakpastian lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. *Riset dan Akuntansi Indonesia*.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Pena Semesta.
- Hatmoko. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan pemberdayaan terhadap karakteristik demografik. *Manajemen, 10*(2). Akses Mei 2011.
- Ishak, A. &. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Trisakti.
- Latif, N. I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Of Management & Business, 5*, 585–591.

- Manullang, M. (2009). *Dasar-dasar manajemen* (Cetakan ke-21). Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. D. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Grafindo.
- Meyer, A. A. (2013). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization*. PT. Elex Media Komputindo.
- Nuraini, T. (2013). *Sumber daya manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational behavior* (Edisi ke-13, Jilid 1). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Serdamayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Serdamayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Revika Aditama.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian administrasi*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syafnidawatya. (2020). Apa itu populasi dan sampel dalam penelitian. <https://raharja.ac.id>. Akses 04 November 2020.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Rajawali Pers.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

22 %
INTERNET SOURCES

19 %
PUBLICATIONS

15 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Zul Fachry, Zul Rachmat. "OPTIMIZING INPATIENT SATISFACTION: EXAMINING THE IMPACT OF SERVICE QUALITY AT LAMADDUKKELLENG SENGKANG HOSPITAL IN WAJO DISTRICT", PUBLICUS : JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK, 2024 Publication	1 %
2	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
3	digilib.stituwjombang.ac.id Internet Source	1 %
4	www.researchgate.net Internet Source	1 %
5	eprints.machung.ac.id Internet Source	1 %
6	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %

7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
8	journal.ikopin.ac.id Internet Source	1 %
9	Rini Oktaviani Najib, Ramlawati Ramlawati. "Analisis Dampak Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar.", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2018 Publication	1 %
10	digilib.ikipgriptk.ac.id Internet Source	1 %
11	edoc.pub Internet Source	1 %
12	journal.ubpkarawang.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.usu.ac.id Internet Source	1 %
15	096f1f92-e556-4ff2-a3f3- 8c44f3921514.filesusr.com Internet Source	1 %
16	lib.ugent.be Internet Source	1 %

17	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
18	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %
19	a-research.upi.edu Internet Source	1 %
20	qdoc.tips Internet Source	1 %
21	pdffox.com Internet Source	1 %
22	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
23	repositori.uma.ac.id Internet Source	1 %
24	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1 %
25	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1 %

Exclude quotes ☒ On
Exclude bibliography ☒ On

Exclude matches ☐ < 1%

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17