



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

Mashra Karateng<sup>1\*</sup>, Muktmir Usman<sup>2</sup>, Syupriadi Syupriadi<sup>3</sup>, Andi Anugrah<sup>4</sup>  
<sup>1-4</sup> Universitas Puangrimaggalutung, Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Puangrimaggalutung, Maddukelleng, Kec. Tempe, Kab. Wajo, Sulawesi Selatan  
Korespondensi penulis: [uniprima@gmail.com](mailto:uniprima@gmail.com)\*

**Abstract.** *This research was carried out at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency. The implementation of the research will start from March to June 2024. This study aims to find out the working environment of employees at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency, to find out the organizational commitment at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency, and to find out the relationship between the work environment and organizational commitment at the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency. The method used is a census type with a quantitative associative approach. The results of this study show that the work environment carried out at the Ugi Kecamatan Sabbangparu Village Office, Wajo Regency, has a value of 297 and is included in the category of both the average ideal value in the dimensions of the physical work environment and the non-physical work environment. The 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 value. This is seen from the dimension of organizational commitment based on personalization, job characteristics, structural characteristics and work experience. To find out the work environment is positively and significantly related to the organization's commitment to the Ugi Village Office, Sabbangparu District, Wajo Regency.*

**Keywords:** *Work Environment with Organizational Commitment, Ugi Village Office, Sabbangparu District*

**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 katagori 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 katagori 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 dengan Komitmen Organisasi, Kantor Desa Ugi, Kecamatan Sabbangparu

### 1. LATAR BELAKANG

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.

Memperhatikan pernyataan di atas bahwa pencapaian sasaran kerja organisasi, memerlukan dukungan yang sangat penting, di mana lingkungan kerja organisasi sangat menentukan arah dan proses sebuah rencana, lingkungan kerja diciptakan melalui upaya pengadaan, pemberdayaan serta menciptakan suatu kondisi yang nyaman dan aman bagi aparat untuk melaksanakan aktivitas secara efisien dan efektif .

Berdasarkan hasil observasi penulis dengan merujuk pada pernyataan di atas, bahwa kondisi lapangan menunjukkan aparat pemerintah secara kelembagaan tampak terselenggaranya pemerintah berjalan dengan baik, hal tersebut tentu di pengaruhi adanya suatu kondisi geografis yang mendukung, akan tetapi di mana realitas lapangan memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja tidak mampu mendukung ketercapaian program kerja pemerintahan desa Ugi, di mana aspek lingkungan fisik dan non fisik belum menunjukkan indikator-indikator pencapaian tujuan organisasi dan belum secara maksimal pengadaan dan pemberdayaan sehingga pelayanan aparat tidak dapat berjalan efisien dan efektif. Dalam perspektif sumber daya manusianya, di mana aparat secara personal kurang menunjukkan kinerjanya terlihat dari aspek kualitas dan kuantitas pencapaian tugas pelayanannya tidak berjalan secara maksimal. Hal itu dilihat dari sistem pelayanannya.

Atas dasar pernyataan di atas, peneliti mencoba menelusuri berbagai fakta-fakta yang ada melalui observasi, untuk mengangkat suatu permasalahan dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo”, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui baiknya lingkungan kerja pegawai pada kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo, untuk mengetahui baiknya Komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu untuk mengetahui Kuatnya Hubungan Lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk di perhatikan. 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.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai merasa nyaman terhadap lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktivitas atau pekerjaannya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi pegawai juga meningkat. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa definisi dari para ahli tentang lingkungan kerja sebagai berikut:

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.”

Lingkungan dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi pegawai juga meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan antar kerja bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai tim.

### **Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (Mandra Maju 2009:26) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik yaitu semua kondisi berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian menurut Sedamayanti yang termasuk lingkungan kerja fisik yaitu, penerangan tempat kerja, temperatur udara tempat kerja, irkulasi udara tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, pewarnaan ruangan di tempat kerja, dekorasi tempat kerja dan keamanan tempat kerja

Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja secara keseluruhan, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang menyangkut aspek fisik atau nyata yang dapat dilihat secara kasat mata. Aspek fisik dalam hal ini adalah kondisi fisik tempat dimana pegawai pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, maupun berkomunikasi dalam sebuah Team kerja dan bersikap ramah. Dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul didalam sebuah organisasi.

Menurut Sridamayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## **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”.

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012:28) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan di antaranya adalah:

### **a. Penerangan**

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kesehatan kerja maka dari itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyebabkan pekerjaan banyak mengalami kesalahan, lebih lama dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

### **b. Temperatur atau suhu udara**

Temperatur dalam keadaan normal, seluruh anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh

c. Kelembapan

Kelembapan merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berkaitan atau dipengaruhi temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas tubuhnya.

d. Siklus Udara

Udara di sekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen, jalan udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang membahayakan kesehatan tubuh. Dengan terpenuhinya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

e. Kebisingan

Salah satu solusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi.

f. Getaran Mekanis

Getaran yang timbul dari alat mekanis, sehingga sebagian dari getaran sampai ke tubuh pegawai sehingga mengakibatkan sesuatu yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengakibatkan kurangnya konsentrasi pekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lainnya.

i. Dekorasi

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya.

j. Musik

Lagu-lagu harus dipilih dengan selektif sesuai dengan selera pegawai agar dapat membangkitkan semangat kerja pegawai.

k. Keamanan

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dengan tetap menjaga komunikasi dan hubungan baik antar pegawai sehingga tidak terjadi konflik, selain untuk menjaga keamanan dari luar yaitu dengan memanfaatkan jasa keamanan seperti satpam.

### **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.

Ada berbagai macam definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai komitmen pegawai terhadap organisasi. Steers&Porter, 1987 (dalam Darlis, 2002:78) mengidentifikasi komitmen organisasi sebagai indentification (kepercayaan terhadap nilai nilai organisasi), Jobinvolvement (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalty (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan).

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.



Menurut Mayer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2014:157) ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu, *Affective Commitmen* (terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional), *Continnance Commitmen* (terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain), *Normative Commitmen* (timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan-karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan).

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga di tentukan oleh beberapa faktor. Menurut David dalam Sopiah (2014:163) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi pegawai pada organisasi antara lain:

- a. Faktor personal, terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, terdiri dari lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peranan dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, terdiri dari besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Stum dalam Sopiah (2014:164) menyatakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi antara lain budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi. penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian sensus, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dimana 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.

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu “lingkungan kerja”

berpengaruh pada dimensi, lingkungan fisik, dan lingkungan non fisik, sedangkan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu, personal, karakteristik pekerja, karakteristik struktur, pengalaman kerja

Sehubungan dengan penelitian ini, maka yang dijadikan populasi semua pegawai pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo. Dengan menggunakan sampling jenuh yang merupakan 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 DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

##### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, pertama lingkungan kerja fisik dengan indikator penerangan, suhu udara, kebisingan suara, pewarna, bau-bauan di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, keamanan kerja. Kedua lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara rekan kerja, komitmen organisasi.

Merupakan suatu kekuatan dalam diri individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi ditandai 3 hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tindakan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen organisasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yaitu, personal, karakteristik pekerja, karakteristik struktur, pengalaman kerja

##### **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**

		<b>Statistics</b>	
		Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi
N	Valid	8	8
	Missing	0	0
Maen		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. 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) Ha : ada hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi
- 2) Ho : 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 Ha diterima, Ho ditolak
- 2) Jika nilai  $p > 0,05$  maka Ho diterima, Ha 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 2 Uji Korelasi**

<b>Correlations</b>			
		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).

**c. 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 3 Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,915	5,536		5,223	,002
	Lingkungan Kerja	,437	,149	,767	2,929	,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 4 ANOVA<sup>a</sup>**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	1,692	1	1,692	8,580	,026 <sup>b</sup>
	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 5 Model Summary**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 <sup>a</sup>	,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.

d. 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 6 Uji Hipotesis Variabel lingkungan Kerja (x)**

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

Pada tabel tersebut skor yang diperoleh 297 sedangkan skor yang di hipotesiskan (244,8 – 302,4). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Kantor Desa Ugi Kecataman 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 7 Uji Hipotesis Variabel Komitmen Organisasi (y )**

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

Pada tabel 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 Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo.

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**

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.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat di tarik 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.

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.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zenafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zenafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Darlis, E. (2002). Analisis pengaruh komitmen organisasional dan ketidakpastian lingkungan terhadap Hubungan antara partisipasi Anggaran dengan senjangan anggaran. *Riset dan akuntansi Indonesia*.
- 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*. Surabaya: Pena Semesta.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Hatmoko. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Pemberdayaan terhadap Karakteristik Demokrafik (online). *Manajemen*, Vol.10, No, 2 di akses Mei 2011.



- Hatmoko. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Pemberdayaan terhadap Karakteristik Demokrafik (online). *Manajemen*, Vol.10, No, 2 di akses Mei 2011.
- Ishak, A. &. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ishak, A. &. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- L.Malthis, R. &. (2017). *Human Resource Management( edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- L.Malthis, R. &. (2017). *Human Resource Management( edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Latif, N. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Of Management & Business*, vol.5 no 585-591.
- Latif, N. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Of Management & Business*, vol.5 no 585-591.
- Manullang, M. (2009). *Dasar - dasar manajemen, Cetakan kedua puluh Satu*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manullang, M. (2009). *Dasar - dasar manajemen, Cetakan kedua puluh Satu*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. d. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Mathis, R. d. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Meyer, A. a. (2013). *The Measurement and Antecedents Of Affective, Contintinuanace and Normative Commitment to Organization* . Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Meyer, A. a. (2013). *The Measurement and Antecedents Of Affective, Contintinuanace and Normative Commitment to Organization* . Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nuraini, T. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan aini Syam.
- Nuraini, T. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan aini Syam.
- Riduwan, d. K. (2007). *Pengantar Statistika* . Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, d. K. (2007). *Pengantar Statistika* . Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Serdamayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandra Maju.
- Serdamayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafnidawaty. (2020). *Apa itu Populasi dan Sampel Dalam Penelitian (online)*. <https://raharja.ac.id> di akses 04 November 2020.
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Offset.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.