

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MALUKU TENGAH

Abdul Hasan Patty

Guru SMA Islam Said Perinta Masohi

E-mail: hasan82patty@gmail.com

Abstract:

Study aims to determine the effect of the work environment and job satisfaction on organizational commitment by the Employee ministry of religion Maluku district center, This research uses methods of survey research with a causal quantitative approach using path analysis the (peth analysis). Results of this study are (1) positive direct effect of work environment on organizational commitment, (2) positive direct effect of job satisfaction on organizational commitment, and (3) positive direct effect work environment on job satisfaction.

Keywords; *Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Absrak:

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi oleh Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maluku Pusat, Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif kausal menggunakan analisis jalur (peth analysis). Hasil penelitian ini adalah (1) pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, (2) pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci; Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu wadah yang memiliki peran penting bagi kehidupan manusia, karena organisasi hadir untuk mengatur tata kehidupan kelompok dan kerja sama dalam mewujudkan tujuan yang hendak dicapai pentingnya kehadiran organisasi dapat dipahami karena organisasi memiliki fungsi dan peran sebagai perangkat yang potensial dalam mendukung tujuan tersebut. Oleh karena itu organisasi harus memiliki kemampuan untuk meng-akomodasi berbagai kebutuhan hidup manusia yang semakin kompleks.

Di tengah menguatnya arus globalisasi dan percepatan teknologi yang semakin tinggi, adaptabilitas organisasi menjadi semakin penting karena globalisasi

menuntut persaingan yang tinggi pada berbagai dimensi kehidupan. Adaptabilitas organisasi juga sangat dibutuhkan agar organisasi mampu menghadapi berbagai tantangan, ancaman, dan kendala yang dihadapi.

Dalam konteks ini organisasi harus memiliki anggota yang profesional dalam menjalankan tugas. Memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan diri, memiliki kemauan untuk terus berusaha lebih keras untuk mempertahankan diri dalam organisasi, memiliki sikap disiplin yang tinggi, dilain sisi harus dibarengi dengan kualitas kehidupan kerja yang mampu mendorong anggota untuk terus melakukan perubahan dengan berlandaskan oleh etos kerja.

Anggota yang memiliki etos kerja tinggi memiliki Komitmen organisasi tinggi pula, untuk itu sangat diharapkan bagi anggota organisasi untuk memiliki komitmen yang tinggi. komitmen organisasi menjadi kuat akan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan organisasi, namun apabila komitmen organisasi menjadi rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi, berupa penurunan keinginan untuk melakukan tugas dengan baik, keinginan untuk tetap berada di organisasi juga akan menurun. Kerja sama tidak efektif kerbelanjutan dan tanggungjawab bersama menjadi menurun secara keseluruhan kekurangan tersebut menjadi hambatan bagi keberlanjutan organisasi.

Kementerian Agama kabupaten maluku tengah merupakan perpanjangan tangan dari kementerian agama republik Indonesia tentunya sangat memiliki peranan penting terhadap pertumbuhan keagamaan di Kabupaten Maluku tengah, pelayanan pengembangan umat beragama harus menjadi prioritas utama sehingga diharuskan pegawai kementerian agama memiliki sikap komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analysis) Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kementerian Agama Kabupaten Maluku Tengah, yang berjumlah 109 pegawai. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 86 Pegawai yang dijadikan sampel frame dalam penelitian ini. Pengumpulan data digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

III. PEMBAHASAN

A. Kajian Konsep

1. Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi tidak

hanya dilihat berdasarkan gaji yang tinggi tetapi memang ada kesadaran dari dalam diri bahwa menjalankan roda organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab merupakan bagian hidup yang tidak boleh disia-siakan. Dengan demikian seseorang yang memiliki komitmen memiliki kesadaran dan tekad yang kuat untuk mendorong terwujudnya cita-cita dan tujuan organisasi. Dengan kata lain bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terus berupaya untuk mengemban tanggung jawab dalam kondisi atau keadaan apapun.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson, "*organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization*"¹. Komitmen organisasi dinyatakan sebagai keinginan dari seseorang untuk tetap berada dalam organisasi. Robbins dan Judge mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah, "*the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in organization*"². Dalam komitmen organisasi dapat teridentifikasi tingkat keterikatan pegawai dengan tujuan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Griffin mengatakan "*organizational commitment is an attitude that reflects an individual's identification with and attachment to the organization itself*"³. Perilaku pegawai mencerminkan adanya keterikatan dirinya kepada organisasi. Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa; "*...committed individuals are expected to display a willingness to work harder to achieve organizational goals and a greater desire to stay employed at an organization.*"⁴ Hal yang sama mengenai komitmen organisasi juga diungkapkan Luthans mengatakan bahwa; "*...as a willingness to exert high levels of effort on*

¹ Colquitt, Lepine dan Wesson. 2013, hlm.63

² Robbins dan Judge. 2011, hlm.111

³ Griffin. 2013, hlm. 454

⁴ Kreitner dan Kinicki. 2010, hlm.166

behalf of the organization; and a definite belief in, an acceptance of, the values and goals of the organization."⁵ Seseorang yang berkomitmen menunjukkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang besar untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, "...a sense of identification with organization goals, a feeling of involvement in organizational duties, and a feeling of loyalty for the organization"⁶. Dalam komitmen organisasi selain terlihat adanya keterlibatan dalam menjalankan tugas-tugas sesuai tujuan organisasi, juga terlihat adanya loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah dikemukakan tentang komitmen organisasi, maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah adalah keterikatan seseorang dalam organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya karena memiliki kesamaan nilai yang dianutnya dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Guna memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia selain bersosialisasi dengan sesamanya, manusia juga melakukan aktivitas kerja yang mereka lakukan pada lingkungan kerja. Menurut Zulli Oven bahwa "*a work environment is the place where work is completed and the required work objects and tools are provided*"⁷. Sebuah lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerjaan diselesaikan dan syarat-syarat dari objek pekerjaan dan alat-alat yang disediakan. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas sebagai tempat menyelesaikan tugas-tugas atas pekerjaan yang dilakukan. Namun lebih dari itu, bahwa dalam lingkungan kerja terdapat interaksi yang kompleks antara para pekerjanya dan lingkungan itu sendiri.

Definisi di atas senada juga diungkapkan oleh Muller yang mengutip pernyataan Badan Keselamatan dan Kesehatan Administrasi yang menyatakan: *Occupational Safety and Health Administration (OSHA) defines the work environment as the establishment and other locations where one or more employees are working or are present as a condition of their employment. The work environment includes not only physical locations, but also the equipment or materials used by the employee during the course of his or her work*⁸.

Badan Keselamatan dan Kesehatan Administrasi (OSHA) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai pembentukan dan lokasi lain dimana salah satu karyawan atau lebih banyak bekerja atau hadir sebagai syarat untuk pekerjaan mereka. Lingkungan kerja meliputi tidak hanya lokasi fisik, tetapi juga peralatan atau bahan yang digunakan oleh karyawan selama kerjanya. Definisi lainnya melengkapi definisi yang dijelaskan sebelumnya diungkapkan oleh Shuck dan Albornoza bahwa, "*a work environment is defined as the physical and emotional characteristics of the workspace, including relationships with colleagues and typical job functions*"⁹. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai karakteristik fisik dan emosional tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan fungsi khas pekerjaan. Ungkapan senada dengan Shuck dan Albornoza juga dikemukakan oleh Sabbag bahwa, "*the work environment is made up of the physical, emotional, and interpersonal elements that create the atmosphere in which a person works.*"¹⁰ Lingkungan kerja adalah terbentuk dari elemen fisik, emosional dan interpersonal yang menciptakan atmosfer dimana seseorang bekerja. Secara umum, lingkungan kerja terkait dengan suatu organisasi.

⁵ Luthans. 2011:147,

⁶ Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. 2012, hlm. 182

⁷ Zulli Oven. 2005, hlm. 6

⁸ Max Mueller. 2009, *The Manager's Guide to Human Resources*. USA: AMACOM, hlm. 281

⁹ Shuck dan Albornoza. 2008, hlm. 140

¹⁰ Sabbag. 2009, hlm. 66

Organization for Standardization) yang dikutip oleh Hoyle mendefinisikan lingkungan kerja bahwa, “ISO 9000 defines the work environment is a set of conditions under which people operates and include physical, social and psychological environmental factors”¹¹. ISO 9000 mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sebuah rangkaian kondisi di bawah orang-orang yang menjalankannya dan termasuk faktor-faktor lingkungan baik fisik, sosial dan psikologis.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan emosional di tempat melaksanakan kerja bagi anggota organisasi, dengan indikator: (1) pencahayaan (*light*), (2) lokasi fisik (*physical locations*), (3) kualitas udara (*air quality*), (4) kebisingan (*noise*), (5) sarana prasarana (*equipment or material*), (6) sistem komunikasi (*communication*), (7) hubungan antara stakeholder (*relationship*).

3. Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja biasanya digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Menurut Wagner dan Hollenbeck berpendapat bahwa, “*job satisfaction is a pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values*”¹². Menurut Colquitt mengungkap-kan, “*job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from appraisal of one’s job or job experiences.*”¹³ Dari kedua definisi di atas dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan perasaan emosional dan

keyakinan yang dihasilkan dari persepsi pengalaman dan pekerjaan seseorang telah terpenuhi dengan tugas yang telah dilaksanakannya.

Anggota yang puas adalah anggota yang produktif, dimana tidak adanya kesenjangan antara yang diinginkan dengan kenyataannya, karena setiap dari tugas pekerjaannya telah terpenuhi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sebuah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan. Hal ini diutarakan oleh Miner bahwa, “*job satisfaction is viewed as an outgrowth of achievement, recognition (verbal), the work itself (challenging), responsibility, and advancement (promotion).*”¹⁴ Lebih lanjut menurut Luthans mengatakan, “*job satisfaction is a result of employee’s perception of how well their job provides those thing that are viewed as important.*”¹⁵ Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerjaan tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting. Kepuasan kerja seseorang dapat diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap tanggung jawab pada pekerjaannya, seperti yang dikatakan oleh Mcshane dan Von Glinow “*a person’s evaluation of his and her job and work context, is probably the most studied attitude in organizational behavior.*”¹⁶ Senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge bahwa, “*a positive feeling about job resulting from a evaluation of its characteristics is clearly broad.*”¹⁷ Kedua pendapat ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi dari perasaan positif terhadap tanggung jawab pekerjaannya yang menjadikan karakteristik dari kepuasan kerja itu sendiri.

Dari pendapat di atas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah respon perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh individu sebagai akibat dari pengalaman,

¹¹ Hoyle. 2005, hlm. 328

¹² Wagner dan Hollenbeck. 2010, hlm. 106

¹³ Colquitt. 2013, hlm. 96. Colquitt. 2013, hlm.96

¹⁴ Miner. 2005, hlm.63

¹⁵ Luthans. 2011, hlm.141

¹⁶ Mcshane dan Von Glinow. 2010, hlm. 108

¹⁷ Robbins dan Judge. 2009, hlm.114

evaluasi, penilaian kinerja yang meliputi indikator (1) perasaan terhadap pekerjaan dengan kepri-badian, (2) perasaan terhadap rekan kerja, (3) perasaan terhadap imbalan pekerjaan, (4) perasaan terhadap kondisi pekerjaan.

B. Hasil Dan Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,452 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,339. Ini memberikan makna lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen organisasi. Menurut Penelitian Subagyo yang dilakukan pada dosen perguruan tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kemudian studi lainnya yang dilakukan kepada karyawan perusahaan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya, jika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan semakin baik pula.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,459 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,353. Ini memberikan makna kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen organisasi. Menurut Papinczak mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen karyawan kepada organisasi yang mempekerjakan mereka. Colquitt et al. (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Pendapat

lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014). Yusnita (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,343 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,273 ini memberikan gambaran dan makna bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins menyatakan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya lingkungan yang berwujud saja melainkan juga lingkungan yang tidak berwujud pula. Misalnya hubungan antara karyawan, karyawan dengan atasan, situasi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai kementerian agama kabupaten maluku tengah, sedangkan jika lingkungan kerja kurang baik dan maka komitmen organisasi akan menurun.

2. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai kementerian agama maka akan semakin meningkat komitmen organisasi, sedangkan jika tingkat kepuasan kerja pegawai kementerian agama menurun akan menurun juga komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi dan baik lingkungan kerja pegawai kementerian agama semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai kementerian agama, sedangkan jika lingkungan kerja pegawai kementerian agama menurun dan kurang baik maka akan menurun juga tingkat kepuasan kerja pegawai kementerian agama.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang tinggi maka direkomendasikan beberapa langkah tindak lanjut sebagai berikut:

1. Diharapkan kepala kementerian agama kabupaten maluku tengah dapat memperbaiki lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai kementerian agama islam.
2. Diharapkan pemerintah tingkat provinsi dalam hal ini kementerian agama memperhatikan faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai kementerian agama, tidak hanya memperhatikan faktor perilaku organisasi lainnya.
3. Diharapkan adanya perhatian kualitas kehidupan kerja pegawai, dan faktor pendorong kesejahteraan lainnya yang dapat memberikan kepuasan tinggi bagi pegawai sehingga mendorong pegawai untuk tetap mempertahankan diri dan merasa bertanggung jawab terhadap lembaga kementerian agama.

DAFTAR PUSTAKA

Fred Luthan 2011. *Organization Behavior*, (New York: McGraw-Hill)

Hoyle David, *Automotive Quality Systems Handbook Incorporating ISO/TS 16949:2002* Second Edition. (New York: Elsevier, 2005).

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lapine and Micheal J. Wetsson, 2011 *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment At The Work Piace*, (New York McGraw-hill.)

James L. Gibson Et.al, 2009. *Organizational Behavior, Structure, Process*, (New York : McGraw-Hill.)

John A. Wagner, John R. Hollenbeck, 2010. *Organizational Behavior Securing Competitive Advantage*, (New York: Routledge Taylor and Francis Group)

Mueller, Max. *The Manager's Guide to Human Resources*. USA: AMACOM, 2009

McShane, Steven L dan Glinow, Mary Ann Von. (2008). *Organizational Behavior* 4th Ed. (New York: McGraw-Hill)

Ricky W. Griffin dan Gregory Moohead, 2013. *Organizational behavior, Managing People and Organization*, (Canada: Nelson Education ltd.)

Robert Kreitner and Angelo Kinicki *organizational behavior*. (New York: McGraw-Hill,2010)

Shuck, Brand and Carlos Albornoz. *Below the Salary Line: Employee Engagement of NonSalaried Employee*. (USA: Florida University, 2008)

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat)

Zulli Oven, Heinz, *Object-Oriented Construction Handbook Developing Application Oriented Software with Tools & Materials Approach*. Germany: Elsevier, 2005.