

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau

Robby Shadri¹, Isjoni², Azhar³

¹²³ Program Studi Administrasi Pendidikan PPs Universitas Riau
e-mail: suaraqolbu@gmail.com¹, isjoni@yahoo.com²,
azhar@lecturer.unri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis; 1) pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, 2) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, 3) pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau dengan jumlah 105 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 83 pegawai dari total keseluruhan populasi. 83 sampel tersebut di ambil secara acak berdasarkan undian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan kuisisioner. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Pengolahan data untuk analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft Excel* dan *SPSS versi 25 for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai (Y). Semakin tinggi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dimiliki pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau maka dapat dilakukan dengan peningkatkan lingkungan kerja dan budaya organisasi pegawai secara bersama-sama.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Pegawai

Abstract

This study aims to analyze; 1) the influence of the work environment on employee commitment of the Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, 2) the influence of organizational culture on employee commitment Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, 3) the influence of the work environment and organizational culture together on employee commitment Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. The population in this study were employees of the Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau with a total of 105 employees. The sample in this study was 83 employees from the total population. 83 samples were drawn randomly based on a lottery. This study uses observation data collection techniques and questionnaires. This research uses descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. Data processing for descriptive statistical analysis in this study using a program *Microsoft Excel* dan *SPSS versi 25 for Windows*. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect on employee commitment (Y). The higher the work environment and organizational culture that employees have of the Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, the higher the employee's commitment of the Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. This indicates that in order to increase the commitment of the Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, it can be done by improving the work environment and culture of employee organizations together.

Key Word: Work Environment, Organizational Culture, Employee Commitment

PENDAHULUAN

Berhasil tidaknya suatu organisasi terlihat dari pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dibutuhkan sumberdaya manusia yang harus memiliki komitmen. Disamping itu peran budaya organisasi juga memiliki peran yang sangat besar. Organisasi sendiri adalah kesatuan sosial yang dapat dikoordinasikan dan memiliki batasan-batasan yang dapat dievaluasi dan diidentifikasi secara berkelanjutan. Ricky W. Griffin (2004) mengatakan semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah.

Organisasi yang baik akan menciptakan sebuah komitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana semua anggota organisasi menyetujui tujuan, cita-cita dan hasil yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Komitmen diwujudkan dalam bentuk upaya mencapai tujuan organisasi dengan mengarahkan segala usaha mencapai tujuan organisasi dan setiap anggota organisasi memiliki keterikatan emosional untuk tetap ikut menjadi anggota organisasi.

Anggota organisasi yang memiliki komitmen akan mengerahkan segala tenaga dan pemikiran untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan organisasinya. Colquitt Lapine dan Wesson (2009) mengatakan komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan karyawan untuk menjadi seorang anggota yang terikat pada organisasi. Pegawai adalah sumber daya yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sementara Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh komitmen organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. LPMP sebagai organisasi memiliki perbedaan dengan organisasi yang lain. Yang membedakannya yaitu tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Kusmaryani (2007) komitmen pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya terdapat faktor-faktor organisasi yang didalamnya dijelaskan pula terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan karena hasil kerja karyawan akan optimal jika ditunjang lingkungan kerja yang baik. Disamping itu karyawan akan bertahan lebih lama bekerja pada perusahaan tersebut karena merasa nyaman. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan Robbins (2006) bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja. Lingkungan kerja dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam retensi karyawan, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa senang bagi pegawai dengan begitu masa kerja pegawai dalam perusahaan akan bertahan lama.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan membentuk ikatan hubungan kerja yang baik antar karyawan. Sebagaimana dijelaskan Hayes (2008), *Journal of Business, economic & finance* (Demet Leblebici,2012) perilaku pegawai di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas. Lingkungan kerja merupakan hal penting dalam sebuah organisasi perusahaan, dimana lingkungan kerja yang ideal dapat berpengaruh positif terhadap anggota organisasi perusahaan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen pegawai adalah budaya organisasi. Marcoulides dan Heck dalam Brahmasari (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu konsep yang dapat menjadi sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Menurut

Sarplin dalam Ahmad Susanto (2012) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. LPMP sebagai lembaga pemerintahan memiliki berbagai macam budaya yang diterapkan didalam sistem organisasinya. Namun tidak semua organisasi memiliki budaya organisasi tersendiri yang menjadi suatu ciri khas bagi lembaga tersebut. Berbagai budaya yang diterapkan namun tiap individu tidak bisa menjaga busaya tersebut. Maka lembaga tersebut tidak dapat menanamkan nilai dan norma tersebut.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) merupakan salah satu unit pelaksana teknis kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang memiliki sasaran untuk mewujudkan kemampuan pegawai di lingkungan LPMP provinsi Riau yang dapat menjalankan tugas pokok dan fungsi LPMP. Pengamatan awal dalam hal komitmen pegawai diindikasikan bahwa pegawai masih ada yang belum memiliki kemampuan dan sikap yang baik serta belum dapat meningkatkan minat dalam bekerja. Kemampuan dan sikap yang baik serta mampu meningkatkan minat merupakan salah satu hal yang tepat untuk diterapkan guna memperlancar jalannya pelaksanaan tugas sehingga menghasilkan sebuah prestasi yang diinginkan. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan kerja lembaga yang masih berada dalam kondisi kurang mendukung bahkan bisa dikatakan kurang baik. Masih terdapat keluhan dari pegawai mengenai kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, fasilitas koneksi jaringan internet yang belum maksimal, hubungan antar pegawai yang tidak harmonis, pembagian tugas yang tidak berimbang dll.

Jika pegawai tersebut memiliki lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik, maka ia memiliki kemauan untuk dapat bekerja sama dan saling membantu didalam pekerjaan, memahami setiap kesalahan yang dilakukan orang lain dan membantu untuk memperbaiki kesalahan tersebut dan memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Tita Isnı Alvina dan Indi Djastuti (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang baik terdiri dari semua faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi pekerja untuk cenderung bekerja secara efektif dan menikmati pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi karyawan untuk percaya pada nilai-nilai organisasi, percaya bahwa mereka telah mengambil keputusan yang tepat untuk bergabung dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan komitmen pegawai yang tinggi. Sebagaimana yang disampaikan oleh Luthans (2006) bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan karyawan pada organisasi dan juga merupakan proses yang terus menerus dimana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi dan juga pada kesejahteraan maupun kesuksesan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis (Tjiptono, 2015). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan variabel bebas dan variabel terikat serta mencari ada atau tidak ada pola hubungan atau pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen pegawai LPMP Provinsi Riau. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau dengan jumlah 105 orang pegawai. sampel dalam penelitian ini adalah 83 pegawai dari total keseluruhan populasi. 83 sampel tersebut di ambil secara acak berdasarkan undian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan kuisioner. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilanjutkan setelah dilakukan uji persyaratan analisis data yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Setelah data dinyatakan sudah memenuhi persyaratan untuk diuji, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F, untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan pada variabel-variabel yang akan diuji.

Pengujian Hipotesis 1

Tabel 1. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Komitmen Pegawai (Y)

Model	B	Sig
(Konstan)	1,763	
Lingkungan Kerja X_1	0,511	0,000

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel koefisien lingkungan kerja (X_1) terhadap komitmen pegawai (Y) diperoleh juga nilai probabilitas yang mana nilai tersebut digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai probabilitas lebih besar ($\text{sig.} > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan, sedangkan jika nilai probabilitas sig. sebesar 0,000. Nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai (Y).

Berdasarkan tabel koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap komitmen pegawai (Y) dapat diartikan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja (X_1) terhadap komitmen pegawai (Y) Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Riau di terima.

Pengujian Hipotesis 2

Tabel 2. Koefisien Variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Komitmen Pegawai (Y)

Model	B	Sig
(Konstan)	1,482	
Budaya Organisasi X_2	0,589	0,000

Dependent Variable: Komitmen Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel koefisien budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) diperoleh juga nilai probabilitas yang mana nilai tersebut digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai signifikan lebih besar ($\text{sig.} > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak signifikan, sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil ($\text{sig.} < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan. Terlihat pada tabel koefisien variabel budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai (Y).

Berdasarkan tabel koefisien variabel budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) dapat diartikan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) Lembaga Penjaminan Mutu pendidikan provinsi Riau di terima.

Pengujian Hipotesis 3

Tabel 3. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Komitmen Pegawai (Y)

Model	B	Sig
(Konstan)	1,921	
Lingkungan Kerja X_1	0,366	0,000
Budaya Organisasi X_2	0,380	

Dependent Variabel: Komitmen Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) diperoleh juga nilai probabilitas yang mana nilai tersebut digunakan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Jika nilai probabilitas lebih besar (sig. > 0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak signifikan, sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil (sig. < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan. Terlihat pada tabel koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) memiliki nilai probabilitas sig sebesar 0,000. Dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai (Y).

Berdasarkan tabel koefisien lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau dapat diartikan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Riau diterima.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas oleh peran setiap pegawai. pegawai bukan semata sebagai obyek dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan, tetapi lebih kepada subjek atau pelaku dalam suatu organisasi. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Komitmen dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja dalam perusahaan kurang menunjang, misalnya fasilitas teknologi dan kenyamanan yang kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka terdapat kecenderungan komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuntjoro, 2002). Tak hanya lingkungan saja yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai, budaya organisasi dapat pula mempengaruhi komitmen pegawai. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi sikap dan perilaku anggotanya. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan. Menurut Susanto & Prama (2006: 120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

SIMPULAN

Lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai (Y). Semakin tinggi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dimiliki pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Riau. Hal ini menandakan bahwa untuk dapat meningkatkan komitmen pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi

Riau maka dapat dilakukan dengan peningkatkan lingkungan kerja dan budaya organisasi pegawai secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Klaten. STIE AUB. Surakarta.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, M.J. (2009), *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Demet, Leblebici. (2012). *Impact Of Workplace Quality On Employees Productivity : case study of a bank in Turkey*, International Journal Of Engineering Sciences & Management (IJESM).
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*; edisi ketujuh jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Kusmaryani, Rosita Endang. 2007. *Membudayakan Nilai-Nilai Komitmen Terhadap Pekerjaan dalam Upaya Menegakkan Etika Profesi*. Dinamika Pendidikan No.1.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Alih Bahasa, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tita I.A dan Indi Dj. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 717-730.