

## The Influence of Work Environment, Compensation and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Village Apparatus in Ilir Talo District, Seluma Regency

### Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Desa Di Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma

Lovi Hartono <sup>1)</sup>; Islamuddin <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [Loviantono@gmail.com](mailto:Loviantono@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [Islamuddin@umb.ac.id](mailto:Islamuddin@umb.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [14 Maret 2024]

Revised [11 Mei 2024]

Accepted [22 Mei 2024]

#### KEYWORDS

Commitment, work environment, compensation, job satisfaction

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa di kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma. Penelitian ini didasari pentingnya komitmen organisasi dalam suatu organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai desa yang ada di kecamatan Ilir Talo kabupaten Seluma. Jumlah sampel penelitian sebanyak 90 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 2.387 + 0.175 X_1 + 0.268 X_2 + 0.092 X_3$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Disarankan kepada kepala desa untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi perangkat desa dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kesejahteraan perangkat desa, dan meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa terutama dalam hal promosi.

#### ABSTRACT

The title of this study is the effect of work environment, compensation and job satisfaction on the organizational commitment of village officials in the Ilir Talo sub-district of Seluma Regency. This research is based on the importance of organizational commitment in an organization. Several factors that influence organizational commitment are work environment, compensation, and job satisfaction. This study aims to analyze the effect of work environment, compensation, and job satisfaction on organizational commitment. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The population of this study were all village employees in Ilir Talo sub-district, Seluma district. The number of research samples was 90 people. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis techniques. The results of data analysis obtained multiple linear regression equations as follows:  $Y = 2.387 + 0.175 X_1 + 0.268 X_2 + 0.092 X_3$ . The results of the analysis show that the work environment has a positive and significant effect on organizational commitment, compensation has a positive and significant effect on organizational commitment, and job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Simultaneously, work environment, compensation, and job satisfaction have a significant effect on organizational commitment. It is recommended that the village head be able to increase the organizational commitment of village officials by creating a positive work environment, improving the welfare of village officials, and increasing the job satisfaction of village officials, especially in terms of promotion.

## PENDAHULUAN

Perubahan selalu terjadi dalam lingkungan organisasi secara dinamis, menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Fenomena ini ditengarai oleh tingkat perubahan lingkungan organisasi baik pada organisasi bisnis maupun organisasi publik yang radikal dan turbulen, dengan meningkatnya tingkat ketidakpastian, peningkatan tekanan kompetisi, akselerasi perubahan teknologi, kompleksitas organisasi, dan perubahan struktur demografi. Perubahan pada lingkungan organisasi tersebut menumbuhkan kesadaran dan pengakuan akan semakin pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk bisa mencapai tujuannya.

Dalam merespon perubahan lingkungan baik perubahan lingkungan internal maupun perubahan pada lingkungan eksternal, organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki organisasi, dimana sumber daya tersebut bisa dijadikan oleh organisasi sebagai keunggulan bersaing (*competitive advantage*) dalam memenangkan persaingan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang bisa dijadikan oleh organisasi sebagai keunggulan bersaing (*competitive advantage*) dimana pengetahuan, sikap, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia merupakan hal yang tidak mudah untuk ditiru oleh para pesaing.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, serta dapat mengkombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Untuk tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien tersebut diperlukan pengorganisasian yang baik, memperhatikan rancangan pekerjaan dan komitmen dari sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Organisasi sudah seharusnya menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) bagi organisasi swasta atau organisasi pemerintah, oleh karena itu sudah selayaknya organisasi memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi tersebut, guna menumbuhkan rasa nyaman, aman, lebih dihargai dan diperhatikan, sehingga dengan demikian akan terbentuklah sebuah loyalitas yang kemudian akan bermuara kepada komitmen yang tinggi kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu Robbins (2017). Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen karyawan kepada organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Jika suatu organisasi mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan rasa puas dan keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut. Jika karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaannya pada suatu organisasi, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan mencari alternatif peluang kerja di organisasi lain. Untuk itu, komitmen dalam organisasi harus senantiasa dipelihara secara maksimal dalam rangka menjaga kelancaran aktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien.

Menurut Steer dan Porter dalam Sopiha (2014), menyatakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya adalah karakteristik kerja yang didalamnya terdapat: tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab. Menurut Robbins & Judge (2016), untuk mengukur tingkat komitmen organisasi karyawan dalam suatu organisasi dapat menggunakan indikator: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Menurut Moekijat (2016), mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam perusahaan. Meskipun karyawan diberikan rangsangan yang layak, akan tetapi bisa saja semangat kerja, motivasi kerja, kinerja ataupun produktivitasnya menjadi rendah apabila lingkungan kerjanya diabaikan. Oleh karena itu, menghadirkan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman merupakan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut merasa nyaman dan aman di tempat kerja yang akan berdampak terhadap kepuasan kerja, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan menciptakan komitmen karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi dan membantu organisasi secara maksimal dalam mencapai tujuannya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) yaitu fasilitas kerja, peralatan kerja, penerangan, keamanan, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan sesama rekan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badowi & Kartikasari (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dan positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di tempat mereka bekerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu produktivitas karyawan mulai dari ruang kerja karyawan, fasilitas kerja serta hubungan kerja para karyawan. Jika perusahaan memberikan



lingkungan kerja yang nyaman berdampak positif bagi kinerja karyawan sehingga membuat karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang secara langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2014). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kompensasi tidak berfungsi sebagai balas jasa semata, namun lebih dari itu, kompensasi dapat meningkatkan keinginan karyawan agar tetap berada dalam organisasi dan dapat diajak bersama-sama bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi. Di samping itu, kompensasi yang adil dan layak akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang akhirnya berdampak pada tingginya komitmen karyawan pada organisasinya (Sedarmayanti, 2018).

Pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan akan berdampak terhadap perasaan puas dan senang pada diri masing-masing karyawan untuk bekerja di organisasi atau perusahaannya yang pada akhirnya akan bersedia secara maksimal membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak adil dan layak, maka akan menyebabkan penurunan terhadap semangat kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sopiah (2014), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja akan menyebabkan karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya akan menentukan bagaimana hasil yang diperoleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sikap ini ditunjukkan dengan adanya penerimaan karyawan atas tujuan dari perusahaan mengenai kesediaan untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan. Menurut Simamora (2016), persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu: gaji, tunjangan, bonus dan kompensasi non finansial.

## LANDASAN TEORI

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan loyalitas individu terhadap organisasi. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada mereka yang memiliki komitmen rendah. Menurut Robbins (2017), komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Handoko (2017), komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014), komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan- tujuannya. Berdasarkan pengertian- pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana suatu individu memiliki dorongan atau keinginan untuk tetap berada di dalam suatu organisasi dan percaya pada nilai- nilai organisasi.

Menurut Luthans (2018), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja

### Lingkungan Kerja

Menurut Amirullah (2015), lingkungan kerja merupakan tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Sedangkan Nitisemito (2015), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Menurut Hidayat & Taufiq (2012), mengemukakan lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal segala sesuatu yang berhubungan erat antara manusia dan lingkungan yang ada disekitar yang tidak dapat dipisahkan dari beberapa keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan

### Kinerja Aparatur Desa

Menurut Kadarisman (2012), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan apa yang karyawan / pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Simamora (2016), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecendrungan diberikan secara tetap. Selain itu permasalahan kompensasi yang lain adalah kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Karyawan mendapatkan gaji yang sama walapun karyawan lebih berprestasi ataupun tidak mengerjakan tugasnya sama sekali.

Menurut Hasibuan (2014), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (2017), mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain memperoleh personalia yang qualified, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya sebagai bentuk balas jasa karena sudah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui bekerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2018) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>				
1	Desa tempat saya bekerja menyiapkan ruangan kerja yang nyaman dan memadai bagi perangkat desa.	0,521	0,361	Valid
2	Sistem sirkulasi udara yang ada di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga perangkat desa nyaman ketika bekerja.	0,553	0,361	Valid



Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )				
3	Desa menyiapkan peralatan kerja (laptop/komputer, printer, ATK) yang memadai sehingga perangkat desa bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.	0,645	0,361	Valid
4	Desa tempat saya bekerja menyediakan peralatan pengarsipan dan penyimpanan dokumen (lemari arsip, folder, dll) yang memadai.	0,696	0,361	Valid
5	Desa tempat saya bekerja menyediakan penerangan/pencahayaan yang memadai untuk semua ruangan yang digunakan perangkat desa pada saat bekerja.	0,661	0,361	Valid
6	Sistem penerangan di tempat kerja berfungsi dengan baik sehingga perangkat desa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.	0,512	0,361	Valid
7	Desa tempat saya bekerja menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman.	0,856	0,361	Valid
8	Sarana dan prasarana yang ada di ruangan kerja perangkat desa tertata dengan rapih sehingga memudahkan proses evakuasi ketika terjadi hal-hal darurat.	0,575	0,361	Valid
9	Hubungan antara atasan dengan perangkat desa di desa tempat saya bekerja terjalin dengan baik.	0,503	0,361	Valid
10	Atasan di desa tempat saya bekerja bisa berlaku adil dan objektif kepada semua perangkat desa yang ada.	0,566	0,361	Valid
11	Hubungan sesama perangkat desa di desa tempat saya bekerja terjalin dengan baik.	0,789	0,361	Valid
12	Rekan kerja saya sesama perangkat desa selalu bersedia memberikan bantuan kepada saya ketika saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya sebagai perangkat desa.	0,678	0,361	Valid
Kompensasi (X <sub>2</sub> )				
1	Gaji yang diberikan desa kepada perangkat desa sudah adil dan layak.	0,638	0,361	Valid
2	Gaji yang diberikan desa kepada perangkat desa mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.	0,558	0,361	Valid
3	Desa memberikan tunjangan yang memadai kepada masing-masing perangkat desa.	0,682	0,361	Valid
4	Sistem pemberian tunjangan kepada perangkat desa sangat transparan dan adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing perangkat desa.	0,507	0,361	Valid
5	Desa memberikan bonus yang memadai kepada masing-masing perangkat desa sesuai dengan kinerjanya.	0,649	0,361	Valid
6	Sistem pemberian bonus kepada perangkat desa sudah sesuai dan adil.	0,496	0,361	Valid
7	Desa tempat saya bekerja memberika apresiasi dan penghargaan atas kinerja perangkat desa.	0,540	0,361	Valid
8	Kompensasi non finansial yang diterima perangkat desa mampu meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja.	0,627	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )				
1	Pekerjaan saya sebagai perangkat desa di desa ini sangat menyenangkan dan tidak membosankan.	0,747	0,361	Valid
2	Pekerjaan yang diberikan oleh desa sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian, yang saya miliki.	0,665	0,361	Valid
3	Saya puas dengan gaji yang saya terima sebagai perangkat desa di desa ini karena sesuai dengan beban pekerjaan saya.	0,669	0,361	Valid
4	Desa tempat saya bekerja memberikan tunjangan dan gaji yang layak kepada perangkat desa.	0,555	0,361	Valid
5	Dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi di desa ini sudah sesuai dengan aturan yang ada.	0,804	0,361	Valid

6	Saya puas dengan patokan/ dasar yang digunakan untuk promosi di desa ini.	0,583	0,361	Valid
7	Kepala Desa melakukan pengawasan dengan baik terhadap perangkat desa di tempat kerja.	0,588	0,361	Valid
8	Pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Desa membuat pekerjaan saya sebagai perangkat desa dapat terselesaikan dengan baik.	0,653	0,361	Valid
9	Rekan kerja saya sesama perangkat desa mampu bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.	0,752	0,361	Valid
10	Rekan kerja saya sesama perangkat desa selalu bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,546	0,361	Valid
11	Desa memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung penyelesaian pekerjaan saya sebagai perangkat desa.	0,632	0,361	Valid
12	Kondisi tempat kerja mendorong saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya sebagai perangkat desa dengan baik.	0,806	0,361	Valid
<b>Komitmen Organisasi (Y)</b>				
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi desa ini dan ingin tetap menjadi bagian dari desa ini.	0,435	0,361	Valid
2	Saya akan melakukan segala yang saya bisa untuk membantu desa dalam mencapai tujuannya.	0,486	0,361	Valid
3	Saya merasa akan sangat merugikan jika saya berhenti atau meninggalkan pekerjaan saya sebagai perangkat desa di desa ini.	0,534	0,361	Valid
4	Saya akan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti yang diberikan oleh desa saat ini kepada saya sebagai perangkat desa.	0,663	0,361	Valid
5	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap setia dan bertahan membantu desa ini mencapai tujuannya.	0,518	0,361	Valid
6	Saya merasa bahwa desa ini telah memberikan banyak peluang dan dukungan kepada saya, sehingga saya harus membalasnya dengan membantu desa mencapai tujuannya melalui pekerjaan saya sebagai perangkat desa.	0,769	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  hasil pengujian  $>$  nilai  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada instrumen penelitian dinyatakan valid.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Standard Alpha	Keterangan
1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,903	0,60	Reliabel
2. Kompensasi ( $X_2$ )	0,841	0,60	Reliabel
3. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,918	0,60	Reliabel
4. Komitmen Organisasi (Y)	0,799	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* hitung masing-masing variabel penelitian  $>$  dari nilai *Cronbach's Alpha* standar (0,60), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel.

**Tabel 3 Uji Normalitas Data Penelitian**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.200	Normal
2. Kompensasi ( $X_2$ )	0.200	Normal
3. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.063	Normal
4. Komitmen Organisasi ( $Y$ )	0.146	Normal

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 4 Uji Multikolenieritas**

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0.210	4.769	Tidak Ada Multikolenieritas
2. Kompensasi ( $X_2$ )	0.185	5.412	Tidak Ada Multikolenieritas
3. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.342	2.928	Tidak Ada Multikolenieritas

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel independen > 0,10 yaitu nilai *tolerance* lingkungan kerja = 0,210, nilai *tolerance* kompensasi = 0,185, dan nilai *tolerance* kepuasan kerja = 0,342. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel independen penelitian < 10 yaitu nilai VIF variabel lingkungan kerja = 4.769, nilai VIF kompensasi = 5.412, dan nilai VIF variabel kepuasan kerja = 2.928. Berdasarkan nilai *Tolerance* dan nilai VIF hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,164	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
2. Kompensasi ( $X_2$ )	0,137	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas
3. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,637	Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel independen.

**Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.387	1.171		2.038	.045
	Lingkungan_Kerja	.175	.053	.347	3.280	.002
	Kompensasi	.268	.075	.405	3.591	.001
	Kepuasan_Kerja	.092	.039	.194	2.340	.022

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai berikut :

$$Y = 2.387 + 0.175 X_1 + 0.268 X_2 + 0.092 X_3$$

**Tabel 7 Uji Simultan ( Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.919	3	154.640	113.469	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117.204	86	1.363		
	Total	581.122	89			

a. Dependent Variable: Komitmen\_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Lingkungan\_Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel d atas hasil analisis regresi linier berganda di atas didapatkan nilai  $F_{hitung} = 113.469 > \text{nilai } F_{tabel} = 2.71$  atau  $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada perangkat desa yang ada di kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma didapatkan informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi serta pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Pembahasan dalam penelitian ini akan dilakukan satu persatu dimulai dari tanggapan responden terhadap variabel penelitian sampai dengan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,79, hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan komitmen organisasi perangkat desa di kecamatan Ilir Talo berada pada kategori tinggi. Jika dianalisis berdasarkan penilaian responden terhadap masing-masing item pernyataan pada variabel komitmen organisasi, maka didapatkan nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 5 dengan nilai 3,91 "saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap setia dan bertahan membantu desa ini mencapai tujuannya", sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 3 dengan nilai 3,57 "saya merasa akan sangat merugikan jika saya berhenti atau meninggalkan pekerjaan saya sebagai perangkat desa di desa ini". Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat komitmen perangkat desa di kecamatan Ilir Talo dikarenakan beberapa perangkat desa yang pada umumnya adalah warga asli desa tempat mereka bekerja merasa bertanggung jawab untuk memajukan desa mereka. Meskipun demikian, pemerintah desa harus tetap memperhatikan kesejahteraan dari perangkat desa untuk menghindari perangkat desa melakukan turnover. Hal tersebut mengingat bahwa hasil analisis tanggapan perangkat desa terkait dengan variabel komitmen organisasi, menunjukkan rata-rata penilaian paling rendah ada pada pernyataan yang menggambarkan persepsi perangkat desa bisa saja melakukan turnover sewaktu-waktu karena mayoritas perangkat desa merasa tidak rugi jika harus meninggalkan pekerjaan mereka sebagai perangkat desa.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,81, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi perangkat desa di kecamatan Ilir Talo terhadap lingkungan kerja berada pada kategori tinggi atau baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 3 dengan nilai 3,99 "desa menyiapkan peralatan kerja (laptop/komputer, printer, ATK) yang memadai sehingga perangkat desa bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik", sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 10 dengan nilai 3,58 "atasan di desa tempat saya bekerja bisa berlaku adil dan objektif kepada semua perangkat desa yang ada".

Meskipun perangkat desa merasa bahwa desa menyiapkan semua peralatan kerja yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di kantor desa, akan tetapi sebagian besar perangkat



desa menilai bahwa kepala desa sebagai atasan mereka di tempat kerja belum bisa berlaku adil dan bersifat objektif kepada semua perangkat desa yang menjadi bawahannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan persepsi perangkat desa terhadap lingkungan kerja yang positif maka kepala desa sebagai pimpinan tertinggi di kantor desa harus dapat berlaku adil, transparan, dan objektif dalam setiap pengambilan keputusan. Melibatkan semua perangkat desa dalam setiap kegiatan, memintak pendapat perangkat desa terkait dengan kebijakan yang akan diambil, menjalin komunikasi dua arah yang baik di tempat kerja merupakan hal yang bisa dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja positif sehingga tujuan desa dapat tercapai.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap variabel kompensasi adalah sebesar 3,81, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi perangkat desa di kecamatan Ilir Talo terhadap kompensasi yang mereka terima dari desa berada pada kategori tinggi atau baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 8 dengan nilai 3,96 "kompensasi non finansial yang diterima perangkat desa mampu meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja", sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 3 dengan nilai 3,67 "desa memberikan tunjangan yang memadai kepada masing-masing perangkat desa".

Kondisi di atas menunjukkan bahwa selain memberikan kompensasi dalam bentuk finansial baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan, kompensasi dalam bentuk non finansial seperti pujian atau apresiasi dari atasan ketika perangkat desa mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik merupakan hal lain yang mampu menjadi penyemangat kerja dan motivasi bagi perangkat desa dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,79, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi perangkat desa di kecamatan Ilir Talo terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan berada pada kategori tinggi atau baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 11 dengan nilai 3,90 "desa memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung penyelesaian pekerjaan saya sebagai perangkat desa", sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 5 dengan nilai 3,67 "dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi di desa ini sudah sesuai dengan aturan yang ada".

Kondisi di atas menunjukkan bahwa mayoritas perangkat desa di kecamatan Ilir Talo merasa puas dengan sarana dan prasarana yang disediakan perangkat desa untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di kantor desa. Akan tetapi, hasil penilaian perangkat desa terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas perangkat desa masih kurang puas dengan dasar promosi yang digunakan oleh atasan di tempat kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa, ada baiknya kepala desa sebagai atasan di tempat kerja menggunakan aspek objektif dan menghindari subjektivitas dalam hal promosi dan pemberian penghargaan lainnya kepada perangkat desa.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 3.280 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.987$  atau  $\text{Sig} = 0.002 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat atau positif persepsi perangkat desa terhadap lingkungan kerjanya, maka akan semakin tinggi juga komitmen mereka terhadap desa tempat mereka bekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang positif merupakan hal yang sangat penting dalam usaha meningkatkan komitmen organisasi dari perangkat desa. Perangkat desa yang merasakan lingkungan kerja yang positif akan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan berkomitmen untuk tetap berusaha memberikan kinerja terbaik bagi desa tempat ia bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Basuki & Susilowati (2015) yang menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen, yang bentuknya dapat berupa lingkungan fisik seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan non fisik atau psikologis seperti hubungan sosial antar personil dalam perusahaan, baik hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan antara karyawan dengan atasannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan tempat karyawan bekerja, kantor atau instansi yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok orang dalam melakukan aktivitasnya atau pekerjaannya.

kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam perusahaan. Meskipun karyawan diberikan rangsangan yang layak, akan tetapi bisa saja semangat kerja, motivasi kerja, kinerja ataupun produktivitasnya menjadi rendah apabila lingkungan kerjanya diabaikan. Oleh karena itu, menghadirkan

lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman merupakan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut merasa nyaman dan aman di tempat kerja yang akan berdampak terhadap kepuasan kerja, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan menciptakan komitmen karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi dan membantu organisasi secara maksimal dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Badowi & Kartikasari (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dan positif persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di tempat mereka bekerja, maka akan semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu produktivitas karyawan mulai dari ruang kerja karyawan, fasilitas kerja serta hubungan kerja para karyawan. Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang nyaman berdampak positif bagi kinerja karyawan sehingga membuat karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung. Hasil analisis data penelitian didapatkan nilai R Square sebesar 0,902, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi memberikan pengaruh sebesar 90,2 % terhadap komitmen organisasi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung, sedangkan sisanya 9,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian pada variabel kompensasi didapatkan nilai thitung = 3,591 > nilai ttabel = 1.987 atau Sig = 0.001 < nilai  $\alpha$  = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi atau baik persepsi perangkat desa di kecamatan Ilir Talo terhadap kompensasi yang mereka terima dari desa, maka komitmen organisasi yang dimiliki perangkat desa juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sopiah (2014) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak, maka karyawan akan merasa puas dan senang bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut dan pada akhirnya akan bersedia secara maksimal membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak adil dan layak, maka akan menyebabkan penurunan terhadap semangat kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas kerja karyawan sehingga akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja akan menyebabkan karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya akan menentukan bagaimana perusahaan mencapai tujuannya. Sikap ini ditunjukkan dengan adanya penerimaan karyawan atas tujuan dari perusahaan mengenai kesediaan untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang secara langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2014). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan keinginan karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Kompensasi tidak berfungsi sebagai balas jasa semata, namun lebih dari itu, kompensasi dapat meningkatkan keinginan karyawan agar tetap berada dalam organisasi dan dapat diajak bersama-sama bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi. Di samping itu, kompensasi yang adil akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, yang akhirnya berdampak pada tingginya komitmen karyawan pada organisasinya (Sedarmayanti, 2018). Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawan. Kompensasi akan dapat meningkatkan komitmen karyawan, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan pengaturan kompensasi secara benar dan adil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasada et al. (2020) menemukan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi, dimana pengaruh yang



di berikan oleh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan DHL Logistic di Jakarta adalah sebesar 43,3 %.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ferdian & Pangarso, 2016), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil uji determinasi kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 9,3% terhadap komitmen organisasi karyawan BP3AKB Provinsi Jawa Barat dan sisanya 90,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai thitung = 2,340 > nilai ttabel = 1.987 atau Sig = 0.022 < nilai  $\alpha$  = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y). Hal tersebut mengandung pengertian bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki perangkat desa di Kecamatan Ilir Talo, maka komitmen mereka untuk bertahan atau tetap bekerja sebagai perangkat desa juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang puas akan memiliki komitmen yang cukup besar terhadap perusahaan.

Wibowo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, karena orang yang mendapatkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat affective commitment dan normative commitment lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada continuance commitment adalah lebih lemah. Affective commitment adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi. Continuance commitment di dasarkan pada persepsi pekerja atas kerugian yang akan diperoleh apabila meninggalkan organisasi. Sedangkan normative commitment berkaitan dengan perasaan pekerja terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Menurut Robbins (2017), istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dari karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan berkomitmen tinggi untuk tetap berada di suatu perusahaan.

Menurut Luthans (2018), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana mereka berperan dalam kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi, biasanya karyawan tersebut akan berusaha untuk tetap bekerja bagi perusahaan tersebut dan tetap ingin menjadi bagian dari perusahaan tersebut dengan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wangsa & Edalmen (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru SD dan guru SMP. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru SD dan SMP, maka akan semakin tinggi juga komitmen mereka terhadap pekerjaannya.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nahita & Saragih (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka tingkat komitmen organisasi karyawan juga akan semakin tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma.
4. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Ilir Talo Kabupaten Seluma.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala desa untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi perangkat desa dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, peningkatan kesejahteraan perangkat desa, dan peningkatan kepuasan
2. Disarankan kepada kepala desa untuk dapat meningkatkan persepsi perangkat desa terhadap lingkungan kerja yang positif dengan cara memperlakukan semua perangkat desa yang menjadi bawahannya secara adil, bersikap transparan, dan menghindari sikap objektif dalam setiap hal seperti pengambilan keputusan, penentuan kebijakan, dan promosi.
3. Disarankan kepada kepala desa untuk dapat meningkatkan persepsi perangkat desa terhadap kompensasi yang mereka terima dengan cara memberikan tunjangan yang adil dan layak, serta memberikan apresiasi atau penghargaan atas keberhasilan perangkat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Disarankan kepada kepala desa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa dengan cara melengkapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas atau pekerjaan dari perangkat desa, serta bersifat objektif dan transparan dalam hal promosi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, Novvita, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Pada Karyawan Bagian Marketing Honda Bintang Motor Kota Bengkulu). *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Badowi, Ayuningtiyas, P., & Kartikasari, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Klas Batam. *Proceedings Of The 8 TH Applied Business And Engineering Conference 2020*, 1(1), 359–369.
- Basuki, & Susilowati, I. (2015). *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ferdian, F., & Pangarso, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Valuta*, 2(2), 268–265.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2017). *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1).

- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi Ke Sembilan Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martadiani, M., & Zahrina. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 18(2), 126–133.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 51–59.
- Pratama, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Cabang Bengkulu. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Putra, D.P., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajar Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1004–1010.
- Putra, J. R. (2023). Pengaruh Konflik Peran, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit As-Syifa Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia Group.
- Saputra, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Hasanuddin Damrah Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Schermerhorn, J. ., Osborn, R. ., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. . (2012). *Organizational Behavior, International Student Version*. New Jersey: Jhon Wiley & Son Inc.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Soekidjan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarjo, Burhanuddin, & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 3(4).
- Wagiyono, S, A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2), 152–163.

- Wangsa, A., & Edalmen. (2022). Pengaruh Beban, Stres, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.