

HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA AKTIVIS UKM DAN ORMAWA FAKULTAS PSIKOLOGI UMS

Nabila Anggita Widyaning Nurina; M.B. Sudinadji

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan persepsi lingkungan kerja dan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada aktivis mahasiswa. Populasi penelitian ini adalah aktivis UKM dan ormawa fakultas X Universitas X yang aktif dalam periode 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 250 responden. Data mengenai persepsi lingkungan kerja, *work engagement*, dan komitmen organisasi dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja dan *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan hasil $p = 0,009$ ($<0,05$) dimana hasil tersebut mendukung dari hipotesis pertama. Persepsi lingkungan kerja juga menunjukkan hubungan yang positif signifikan dengan komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan hasil perhitungan $p = 0,028$ ($<0,05$) dimana hasil tersebut mendukung dari hasil hipotesis kedua. Dan juga *work engagement* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan komitmen organisasi, yang ditunjukkan dengan hasil $p = 0,020$ ($<0,05$) dimana hasil tersebut telah mendukung dari pernyataan hipotesis ketiga.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Persepsi Lingkungan Kerja, *Work Engagement*.

Abstract

This research aims to examine the relationship between perceptions of the work environment and work engagement with organizational commitment in student activists. The population of this research is UKM activists and ormawa from Faculty X, University of Data regarding perceptions of the work environment, work engagement, and organizational commitment were analyzed using multiple linear regression. The research results show that perceptions of the work environment and work engagement have a significant relationship with organizational commitment, as indicated by the result of $p = 0.009$ (<0.05) where these results support the first hypothesis. Perception of the work environment also shows a significant positive relationship with organizational commitment, as indicated by the calculation result of $p = 0.028$ (<0.05) where these results support the results of the second hypothesis. And also work engagement has a significant positive relationship with organizational commitment, which is indicated by the result of $p = 0.020$ (<0.05) where these results support the third hypothesis statement.

Keywords: *Organizational Commitment, Perception of the Work Environment, Work Engagement*

1. PENDAHULUAN

Kata Organisasi berakar dari bahasa Yunani yaitu *organom* dengan istilah Latin *organum* yang memiliki makna alat, bagian, anggota, atau badan. Organisasi sendiri merupakan struktur hubungan

antarpribadi yang didasarkan pada wewenang formal dan kebiasaan dalam sistem administrasi (Daryanto, 2013). Organisasi kerangka dasar yang mengikat individu untuk berkoordinasi, dengan pembagian tugas kerja yang telah ditetapkan karena adanya bidang-bidang tugas yang perlu diselesaikan dengan tanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas tertentu. Dalam pengertian organisasi ini menunjukkan bahwa organisasi adalah tempat untuk berinteraksi dan bekerja sama, yaitu sebagai wadah bagi individu atau kelompok untuk melaksanakan berbagai kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Di dalam organisasi ada posisi, jabatan, wewenang, dan tanggung jawab pada masing-masing anggota.

Pada tingkat fakultas, organisasi dan UKM cukup memiliki peran penting bagi mahasiswa. Dengan mengikuti organisasi atau UKM mahasiswa dapat meningkatkan soft skill dan juga dapat mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki mahasiswa. Hal demikian juga terlihat pada organisasi dan UKM pada Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dimana organisasi dan UKM ini memberikan wadah atau fasilitas bagi para mahasiswa psikologi yang ingin meningkatkan life skill dan mengembangkan minat dan bakatnya. Fakultas Psikologi UMS memiliki 3 organisasi dan 5 UKM didalamnya. Setiap organisasi dan UKM memiliki bidang fokusnya masing-masing pada tingkat fakultas.

Dalam konteks organisasi, tingkat komitmen anggota terhadap organisasi memiliki signifikansi besar karena mencerminkan sikap, perilaku, dan respon anggota terhadap berbagai kegiatan serta tantangan yang dihadapi dalam lingkungan organisasional. Tingkat komitmen ini dapat mencerminkan kualitas seseorang dalam berpartisipasi aktif dalam sebuah organisasi. Komitmen juga merupakan aspek penting bagi sebuah organisasi untuk menghindari seorang anggota lepas dari tanggung jawab yang dimiliki dan dapat berujung seorang anggota keluar dari organisasinya (Colquit et al., 2009). Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian dari Satwari et al., (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi sendiri yaitu konstruk hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan berpengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Pada suatu organisasi akan sangat terlihat jelas bagaimana rendahnya komitmen organisasi dari tingginya jumlah anggota yang mangkir dari tugasnya, dan bahkan mengundurkan diri dari organisasinya.

Menurut Allen dan Meyer 1997 (dalam Sutrisno,2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat mengacu pada kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan anggota dengan organisasi dimana nantinya akan berdampak pada niat pekerja untuk tetap bekerja dalam lembaga tersebut. komitmen organisasi merupakan sebuah sikap pada diri individu yang didalamnya mencakup kerelaan untuk mengenal, terlibat dan berusaha lebih untuk kelangsungan organisasinya. Menurut

Steers (dalam Asi et al., 2021) mendefinisikan komitmen mencakup identifikasi keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, komitmen yang menunjukkan kesediaan untuk melakukan yang terbaik demi keberhasilan organisasi, dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang diungkapkan oleh seorang anggota terhadap organisasinya. Kemudian menurut Robin dan Judge (dalam Kasmiruddin, 2021), komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang individu mendukung organisasi serta memiliki tekad untuk mempertahankan keanggotaannya, bersama dengan tujuan-tujuan dan keinginan yang terkait.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Sutrisno, 2010), menyebutkan bahwa terdapat *Three-Component Model* sebagai aspek yang menyusun komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif, yaitu tingkat hubungan anggota organisasi secara psikologis dengan organisasinya. Dimana semakin tinggi kesesuaian dan manfaat yang dirasakan oleh anggota organisasi semakin tinggi juga komitmen yang akan dihasilkan oleh anggota tersebut. Kemudian komitmen kontinyu berkaitan dengan kerugian dan keuntungan serta tingkat positif negatifnya jika anggota meninggalkan organisasinya. Dan untuk komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban dan keikutsertaan anggota di dalam suatu organisasi. Setiap anggota memiliki tingkah laku dan sikapnya masing-masing tergantung dari komitmen organisasi yang dimiliki. Anggota yang mempunyai komitmen afektif berbeda dengan anggota yang memiliki komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Setiap unsur aspek memiliki landasan yang berbeda. Anggota dengan komponen afektif yang tinggi mereka berpartisipasi dan berada di sebuah organisasi karena ingin bergabung dan tetap ingin menjadi anggota organisasi. Di samping itu anggota dengan komponen kontinyu tinggi mereka tetap bergabung dengan suatu organisasi karena membutuhkan. Anggota dengan komponen normatif mereka tetap bergabung dengan sebuah organisasi karena keharusan.

Menurut John dan Taylor (dalam Puspitawati, 2013), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, karakteristik pribadi, organisasi, pengalaman berorganisasi, dan faktor struktural. Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Faktor organisasi meliputi permainan peran, semangat kewirausahaan, tingkat otonomi, jam berorganisasi, tantangan yang dihadapi, dan tingkat kesulitan berorganisasi. Pengalaman organisasi dianggap sebagai unsur penting dalam sosialisasi dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi. Sedangkan faktor struktural meliputi peluang kemajuan karir, peluang promosi, ukuran organisasi, dan tingkat kendali yang diterapkan organisasi terhadap anggotanya.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah persepsi lingkungan kerja. Menurut pendapat Rakhmat (2011), persepsi lingkungan kerja digunakan untuk

mengungkapkan tentang pengalaman seorang anggota terhadap suatu kejadian yang dialaminya atau sebuah benda yang ada di sekitar lingkungan kerjanya. Dalam penelitian Qoyyimah et al., (2019), dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau memperhatikan faktor-faktor yang dapat memberikan motivasi kepada anggota, dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Selain itu menurut Putra & Sriathi (2019), lingkungan kerja yang memadai dapat menginspirasi dan mempengaruhi anggota untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, seperti pencahayaan, kondisi udara, kebisingan, dan suasana yang ada di tempat tersebut. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya dalam hal fasilitas atau kenyamanan teknologi, termasuk hubungan kerja yang tidak harmonis, serta kurangnya jaminan dan perlindungan sosial, maka ada kecenderungan komitmen anggota terhadap organisasi menurun.

Menurut Walgito (2010), persepsi merupakan suatu proses terpadu yang melibatkan individu dalam memberikan respon terhadap stimulus yang diterimanya, dimana unsur-unsur internal seperti emosi, pengalaman, aspek dan keterampilan berpikir berperan aktif dalam proses tersebut. Lebih lanjut Thoha (2008) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proses kognitif yang dialami setiap individu ketika memahami informasi tentang lingkungan disekitarnya melalui berbagai indera seperti penglihatan, pendengaran, sentuhan dan penciuman. Oleh karena itu, persepsi terhadap lingkungan kerja dapat diukur melalui cara seorang anggota memandang lingkungan organisasinya. Menurut Witria (2019), lingkungan kerja melibatkan semua situasi yang berhubungan dengan relasi kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan organisasi, dan anggota. Selain itu menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja mencakup semua situasi yang timbul dalam konteks kerja, seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Disisi lain lingkungan kerja meliputi segala kondisi yang terkait dengan keadaan di tempat kerja, yang dianggap baik atau sesuai jika memungkinkan individu yang berada di dalamnya untuk melakukan tugas dengan optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018). Dari Wursanto (dalam Ningsih, 2020) lingkungan kerja adalah wilayah di mana pengalaman pekerja dapat dirasakan melalui penggunaan panca indera seseorang. Namun, sensasi lingkungan kerja ini juga terbentuk melalui interaksi pekerja dengan rekan kerja dan pimpinan. Dan juga Septiana (2019), berpendapat bahwa segala suasana di mana keterlibatan dalam pekerjaan, baik melalui hubungan kerja maupun dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, memberikan kontribusi. Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja anggota.

Dengan demikian, menurut Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016), persepsi lingkungan kerja adalah bagaimana anggota memandang kondisi lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja mereka. Sedarmayanti (2009) menambahkan bahwa persepsi lingkungan kerja melibatkan cara anggota memandang lingkungan kerja mereka, termasuk alat kerja,

bahan, metode kerja, dan peraturan kerja, baik untuk individu maupun kelompok. Sementara itu, menurut Kuntiyasari (2014), persepsi lingkungan kerja merupakan suatu proses dimana seseorang melihat, menafsirkan, dan memberi makna terhadap berbagai hal atau peristiwa yang terjadi di lingkungan kerjanya. Lebih tepatnya, persepsi lingkungan kerja memuat berbagai unsur seperti kenyamanan fisik, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar anggota. Persepsi ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebersihan tempat kerja, ketersediaan sumber daya, dukungan dari manajemen, serta interaksi sosial di antara rekan kerja. Persepsi positif terhadap lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas anggota, sedangkan persepsi negatif dapat mengurangi motivasi dan meningkatkan tingkat stres.

Menurut Tiffin dan McCormick (dalam Hafid & Hasanah, 2016), aspek persepsi terhadap lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu persepsi terhadap lingkungan fisik dan persepsi terhadap lingkungan psikososial. Persepsi terhadap lingkungan fisik mencakup pendapat anggota terhadap unsur-unsur disekitarnya, seperti peralatan kerja, suhu udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan tata ruang kerja. Peralatan kerja sangat penting untuk menunjang pekerjaan, suhu udara harus nyaman agar tidak mengganggu aktivitas, pencahayaan penting untuk keselamatan dan kelancaran kerja, tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan tata ruang kerja mempengaruhi kenyamanan saat bekerja. Sedangkan persepsi terhadap lingkungan psikososial meliputi pandangan anggota terhadap hubungan sosial dan aspek organisasi, termasuk kebutuhan, peran dan sikap anggota, norma kelompok kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan. Kebutuhan anggota dapat berupa imbalan atau pengakuan atas kinerja, peran dan sikap anggota mencakup tanggung jawab terhadap tugas, norma kelompok kerja mencakup prosedur dan pedoman standar, hubungan dengan rekan kerja berhubungan dengan kerja sama dan hubungan dengan atasan mencakup komunikasi dan kebijakan.

Disisi lain menurut Sedarmayanti (2009), faktor-faktor persepsi lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, yaitu faktor lingkungan sosial, yang mana lingkungan sosial berpengaruh besar pada kinerja anggota, contohnya latar belakang anggota seperti status sosial, jumlah anggota keluarga, dan tingkat kesejahteraan keluarga. Selain itu faktor status sosial, dimana dalam status sosial ini dapat disalahgunakan, misalnya semakin tinggi status sosial maka seseorang dapat leluasa melakukan hal apapun pada yang berstatus sosial di bawahnya. Selanjutnya faktor hubungan industrial dalam organisasi, hubungan industrial ini adalah hubungan antar sesama anggota dan hubungan antara anggota dengan atasan. Dan yang terakhir ada faktor sistem informasi, dengan adanya sistem informasi ini maka komunikasi dan penyebaran informasi menjadi cepat dan akurat serta nyaman digunakan untuk berkomunikasi antar anggota.

Selain persepsi lingkungan kerja, ada juga faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja, yaitu

work engagement atau keterikatan kerja. Menurut Schaufeli et al., (2006), keterikatan kerja adalah sebuah keadaan positif yang melibatkan kepuasan dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan yang mendalam terhadap tugas. Selain itu, Schaufeli dan Salanova (2007) juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterikatan kerja akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki tingkat komitmen yang tinggi, dan tidak akan meninggalkan pekerjaannya saat ini. Jika seorang anggota memiliki tingkat semangat yang tinggi, antusias dalam menjalani pekerjaan, serta terlibat sepenuhnya dalam aktivitas kerja sehingga lupa waktu, maka mereka akan menunjukkan keterikatan dengan pekerjaan. Anggota yang menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang signifikan akan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Definisi diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu, menurut Rakhim (2020), dimana *Work Engagement* juga diartikan sebagai keterlibatan kerja diartikan sebagai keadaan positif, keadaan pikiran yang konsisten terkait pekerjaan dan kepuasan pribadi yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan semangat. *Work Engagement* juga dikatakan sebagai suatu motivasi positif dan energi yang positif terkait pekerjaan dan keinginan tulus dari anggota untuk berpartisipasi dan berhasil dalam pekerjaannya. Dalam hal ini anggota akan berdedikasi menunjukkan antusiasme dan semangat terhadap pekerjaan mereka dan organisasinya.

Menurut Schaufeli et al., (dalam Qatrunnada, 2019) aspek *work engagement* terdiri dari *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Aspek *vigor* adalah tingkat energi yang tinggi dan ketangguhan mental selama bekerja, keinginan untuk berinvestasi dalam pekerjaan dan tekad bahkan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Aspek *dedication*, adalah komitmen yang kuat dalam pekerjaan dan merasakan pentingnya, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan selama bekerja di organisasi. Dan aspek *absorption*, konsentrasi penuh dan mendalami tempat kerja di mana waktu berlalu dengan cepat dan sulit baginya untuk memutuskan hubungan dengan organisasinya.

Menurut Bakker (dalam Sukoco et al., 2020) adapun faktor yang mempengaruhi *work engagement* dibagi menjadi dua sumber, yaitu faktor pekerjaan (*job resources*) dan faktor pribadi individu (*personal resources*). Faktor pekerjaan (*job resources*), merujuk pada berbagai aspek fisik, sosial, dan organisasional dari suatu pekerjaan. Fungsi sumber pekerjaan ini adalah untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, serta terkait dengan dampak fisik dan psikologis. Sedangkan faktor pribadi individu (*personal resources*) dapat dijelaskan sebagai penilaian positif terkait ketahanan individu, mencakup pemahaman tentang kemampuan untuk berhasil mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan mereka. Semakin tinggi tingkat *personal resources* seseorang, semakin besar kemungkinan mereka merasa bahwa tujuan pekerjaan mereka sejalan dengan keinginan dan nilai-nilai pribadi mereka. Schaufeli (2007), menyatakan faktor yang terkonfirmasi secara konsisten bahwa *vigor*, *dedication*, dan *absorption* lebih unggul secara hipotesis dari pada faktor lainnya. Ketiga

dimensi ini cukup kuat dan memiliki hubungan positif sehingga skor yang dimiliki cukup tinggi dan dapat digunakan untuk menjadi indikator keseluruhan dari *work engagement*.

Lingkungan kerja yang kondusif dan *work engagement* yang tinggi merupakan faktor penting dalam menciptakan komitmen organisasi yang kuat. Dalam konteks UKM dan Ormawa di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, persepsi terhadap lingkungan kerja serta tingkat *work engagement* dapat berpengaruh signifikan terhadap komitmen para aktivis terhadap organisasi tersebut. Namun, dalam pelaksanaannya tidak semudah yang dibayangkan. Dewasa ini banyak ditemui bahwa anggota sebuah organisasi pada lingkungan mahasiswa banyak yang mengundurkan diri dari organisasinya karena faktor lingkungan dalam organisasi tersebut dan kurangnya keterikatan kerja dengan organisasinya. Dimana dalam sebuah organisasi, memiliki lingkungan yang kurang baik antar anggotanya yang membuat anggota tersebut kurang nyaman sehingga menghilang dari tanggung jawab yang dimiliki bahkan anggota tersebut mengundurkan diri dari organisasinya. Selain itu, anggota organisasi juga kurang memiliki keterikatan kerja dengan organisasinya yang dimana anggota tersebut kurang antusias dalam menjalankan tugasnya di organisasi tersebut. Yang dimana banyak dari aktivis UKM dan Ormawa yang tidak bertanggung jawab pada tugasnya dan akhirnya mengundurkan diri dari organisasi.

Dengan adanya fenomena diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini antarlain: 1) Apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi di lingkungan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2) Apakah ada hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan komitmen organisasi di lingkungan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta; dan 3) Apakah ada hubungan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi.

2. METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif analisis regresi ganda. Penggunaan analisis regresi ganda bertujuan untuk menganalisis 2 variabel independent atau lebih terhadap variabel dependen. Adapun kriteria subjek yang ditentukan pada penelitian ini, yaitu: 1) Mahasiswa/i aktif S1 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2) Aktif dalam Organisasi Mahasiswa atau UKM Fakultas; 3) Aktif organisasi masa periode 2024. Subjek penelitian berjumlah 250 aktivis mahasiswa.

Penelitian ini menggunakan strategi kuesioner atau skala untuk mengumpulkan data. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu skala komitmen organisasi, skala persepsi lingkungan kerja, dan skala *work engagement*. Ketiga skala pada penelitian ini menggunakan model skala Likert yang mencakup pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Data penelitian melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, linieritas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas kemudian uji

hipotesis. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, yang akan dianalisis dengan perangkat lunak jamovi versi 2.3.28. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan, 14 item skala komitmen organisasi yang dikatakan valid dengan semua aitem memiliki nilai validitas 0,063 – 0,85 dan reliabilitas 0,704. Pada 35 aitem skala persepsi lingkungan kerja dikatakan valid dengan semua aitem memiliki nilai validitas 0,70 – 0,85 dan reliabilitas 0,771. Dan pada 20 aitem skala *work engagement* dikatakan valid dengan semua aitem memiliki validitas 0,65 – 0,85 dengan reliabilitas 0,729.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tabel Jenis Kelamin, Usia, dan Angkatan

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki - Laki	77	31%
2.	Perempuan	173	69%
Total		250	100%
NO	Usia	jumlah	presentase
Usia	19 tahun	6	2%
	20 tahun	18	7%
	21 tahun	66	26%
	22 tahun	114	46%
	23 tahun	46	18%
	24 tahun	-	
Total		250	100%
No	Angkatan	Jumlah	presentase
1.	2023	89	36%
2.	2022	72	29%
3.	2021	86	34%
4.	2020	3	1%
Total		250	100%

Tabel 2. Uji Normalitas

Normality Tests

	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.0818	0.070

Hasil uji normalitas residual *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, persepsi lingkungan kerja, dan *work engagement* memiliki nilai signifikan sebesar 0,070 ($p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa data regresi terdistribusi normal, karena nilai p lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, model regresi dalam penelitian ini dapat dianggap terdistribusi normal dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Collinearity Statistics		
	VIF	Tolerance
work engagement	1.01	0.992
lingkungan kerja	1.01	0.992

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan terlihat nilai toleransi diatas 0,992 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi model dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas yang artinya tidak terdapat korelasi antar variabel dalam fungsi linier (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Tests		
	Statistic	p
Breusch-Pagan	1.05	0.592

Jika nilai $p > 0,05$, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai $p < 0,05$, model regresi menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dari tabel diatas didapatkan nilai $p > 0,05$ yaitu 0,592, yang dimana dari hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Hipotesis Mayor

Model Fit Measures						
Model	R	R ²	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.193	0.0371	4.76	2	247	0.009

Berdasarkan tabel di atas dapat kita simpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja dan *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut dapat dibuktikan dengan perolehan nilai P dengan nilai 0,009 dimana nilai tersebut $< 0,05$ yang menunjukkan hipotesis mayor dapat di terima (H1). Selain hipotesis mayor, dari table hasil perhitungan diatas didapatkan juga nilai uji determinasi yaitu r 0,193.

Tabel 6. Uji Hipotesis Minor

Model Coefficients - komitmen organisasi					
Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
Intercept	45.0011	4.8899	9.20	<.001	

Model Coefficients - komitmen organisasi

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
persepsi lingkungan kerja	0.0713	0.0322	2.21	0.028	0.139
work engagement	-0.1353	0.0577	-2.34	0.020	-0.147

Berdasarkan tabel yang tertera diatas menunjukkan persamaan regresi . Nilai yang tertera pada persamaan regresi adalah nilai standar estimate dari setiap variabel yang berkaitan. Nilai minor persepsi lingkungan kerja 0,028 dimana nilai tersebut $< 0,05$ yang menunjukkan hipotesis minor terima (H2). Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faisal & Dewi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan” yang dimana dari penelitian ini mendapatkan hasil antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi yaitu Sig. 0,006 yang dimana nilai tersebut $< 0,05$. Kemudian penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Okeoghene (2016) dengan judul “Work Environment and Organizational Commitment of Staff in Academic Libraries in Lagos State, Nigeria” dan didapat hasil antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi sebesar Sig.0,00 yang dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dan juga penelitian ini didukung atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016) dengan judul “Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment” dan didapat hasil antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi sebesar P 0,00.

Nilai hipotesis minor *work engagement* 0,020 dimana nilai tersebut $> 0,05$ yang menunjukkan hipotesis dapat di terima (H3). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Avicenna (2019) dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dan *Work Engagement* pada Guru SMK” yang dimana didapatkan hasil p 0,019 yang dimana $p < 0,05$. Penelitian lain juga dilakukan oleh Aldi (2017) dengan judul penelitian “Hubungan Komitmen Organisasi dan *Work Engagement* pada Penyiar Radio di Pekanbaru” dan didapatkan hasil p 0,009 yang dimana $p < 0,05$. Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan maka sejalan dengan penelitian yang sedang dilakukan dimana terdapat hubungan yang positif signifikan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi.

Tabel 7. Kategorisasi Komitmen Organisasi

interval skor	kategori	frekuensi	presentase
$X < 42,3$	Rendah	44	18%
$42,3 \leq X < 46,3$	Sedang	173	69%
$X > 46,3$	Tinggi	32	13%
Total		250	100%

Hasil perolehan kategorisasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 44 responden tergolong pada kategori rendah ($X < 42,3$) dengan presentase sebesar 18%. Pada kategori sedang

($42,3 \leq X < 46,3$) diperoleh sebanyak 173 responden dengan presentase 69%. Dan sebanyak 32 responden sama dengan 13% tergolong pada kategori tinggi ($X > 46,3$). Berdasarkan hasil perhitungan kategori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tergolong pada kategori sedang.

Tabel 8. Kategorisasi Persepsi Lingkungan Kerja

interval skor	kategori	frekuensi	presentase
$X < 107,8$	Rendah	29	12%
$107,8 \leq X < 113,7$	Sedang	184	74%
$X > 113,7$	Tinggi	36	14%
Total		250	100%

Hasil perolehan kategorisasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 29 responden tergolong pada kategori rendah ($X < 107,8$) dengan presentase sebesar 12%. Pada kategori sedang ($107,8 \leq X < 113,7$) diperoleh sebanyak 184 responden dengan presentase 74%. Dan sebanyak 36 responden sama dengan 14% tergolong pada kategori tinggi ($X > 113,7$). Berdasarkan hasil perhitungan kategori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tergolong pada kategori sedang.

Tabel 9. Kategorisasi *Work Engagement*

interval skor	kategori	frekuensi	presentase
$X < 61,9$	Rendah	31	12%
$61,9 \leq X < 65,6$	Sedang	179	72%
$X > 65,6$	Tinggi	39	16%
Total		250	100%

Hasil perolehan kategorisasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 31 responden tergolong pada kategori rendah ($X < 61,9$) dengan presentase sebesar 12%. Pada kategori sedang ($61,9 \leq X < 65,6$) diperoleh sebanyak 179 responden dengan presentase 72%. Dan sebanyak 39 responden sama dengan 16% tergolong pada kategori tinggi ($X > 65,6$). Berdasarkan hasil perhitungan kategori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tergolong pada kategori sedang.

4. PENUTUP

Penelitian serta pembahasan ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor yaitu, adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan *work engagement* dengan komitmen organisasi dapat diterima. Penelitian ini juga mendukung penerimaan hipotesis minor pertama yang menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif. Dengan kata lain, semakin baik persepsi anggota terhadap lingkungan kerjanya maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang diberikan. Hipotesis minor kedua penelitian ini, yang menyatakan bahwa *work engagement* dengan

komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktivis UKM dan ormawa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta memiliki tingkat lingkungan kerja yang sedang, *work engagement* yang sedang dan komitmen organisasi yang sedang. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan *work engagement* dengan komitmen organisasi. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja dan *work engagement* dengan komitmen organisasi pada aktivis UKM dan ormawa Fakultas Psikologi UMS termasuk dalam kategori sedang. Saran untuk Fakultas Psikologi adalah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk para aktivis UKM dan ormawa melakukan aktivitas mereka sebagai wadah dalam mengembangkan soft skill mahasiswa. Hal ini dapat dilakukan dengan memberi ruangan yang cukup baik untuk UKM dan ormawa serta memberikan fasilitas yang layak bagi anggota UKM atau Ormawa. Saran untuk aktivis UKM dan ormawa, yaitu dari penelitian ini diharapkan aktivis UKM dan ormawa dapat mengembangkan sikap komitmen mereka terhadap organisasi yang mereka ikuti dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tanggung jawab mereka dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Akhtar, J. (2014). Impact of work environment, salary package and employees perception on organizational commitment: a study of Small & Medium Enterprises (SMEs) of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(8): 254-273.
- Aldi, K. (2017). Hubungan antara komitmen organisasi dan work engagement pada penyiar radio di pekanbaru. Fakultas Psikologi, UINSUSKA.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1– 24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>.
- Avicenna, M. (2019). Hubungan Komitmen organisasi dan work engagement pada guru SMK. Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya, UII.
- Azharuddin, R. A. (2019). Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 72(2), 166–174.
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Budiastuti, D. D., & Bandur, A. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Matematika. In *Metode Penelitian Pendidikan Matematika*.
- Colquit, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw Hill.
- Darmawan. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Daryanto. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013).
- Faisal. N., & Dewi., M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8(6), 3730-3755.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafid, Moch & Hasanah, Uswatun. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-nafs*.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 229: 289-297.
- Kasmiruddin, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bisnis Pegadaian. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17 (1), 1-14. <https://dx.doi.org/10.31258/jab.17.1.1-14>.
- Kuntiyassari, Ameilia Ayuning, dkk. (2014). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang. *Jurnal Proyeksi*.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Ningsi, W. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). Sumatera Selatan: Skripsi Universitas PGRI Palembang.
- Okeoghene, M. A. & Aina, F.R. (2016). Work environment and organizational commitment of staff in Academic Libraries in Lagos State, Nigeria *Journal of Applied Information Science and Technology*. 9(1): 39-48.
- Putra, S., & Sriathi. A.A.A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7746 – 7774.
- Qatrunnada, R. Z., & Parahyanti, E. (2019). Empowering Leadership and Work Engagement: The Role of Psychological Empowerment as a Mediator. In *2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)* (pp. 954-964). Atlantis Press.

- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>.
- Rakhim, A. F. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in bum. *Proceedings of The ICECRS*, 8.
- Saputra, A. & Andri, S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *JOM FISIP*. 4(2): 1-15.
- Satwari, T., Musadieg, M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 40(2). 50-89.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli and M. Salanova. (2007). Keterikatan kerja: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Research in Social Issues in Management*. CT: Information Age Publishers. pp. 135-177.
- Sedarmayanti. (2009). Tata kerja dan produktivitas kerja. Jakarta: Mandarmaju.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Septiana, A. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sethi, Ardhana. 2016. A study of job involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*. Vol. 2. No. 2. Pp: 205-209.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Negeri Semarang*, 5, 77–86.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen sumber daya manusia. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Tanujaya, C. (2017). Perancangan Standart Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeain. In *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*.

- Thoha, Miftah. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Cuty). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.
- Witria. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 179–194. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.2.179-194.2018>.