

PENGARUH KETERIKATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BALAI PENGEMBANGAN JASA KONSTRUKSI DINAS PUPESDM DIY

Andi Bayu Setiawan¹⁾, Dorothea Wahyu Ariani²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

| | | |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Correspondence | | |
| Email: Andibayu531@gmail.com ¹⁾ , dorothea.w@mercubuana-yogya.ac.id ²⁾ | No. Telp: | |
| Submitted: 4 Juli 2024 | Accepted: 9 Juli 2024 | Published: 10 Juli 2024 |

ABSTRAK

Balai Pengembangan Jasa Konstruksi (BPJK) Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan sebuah organisasi pemerintah yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas jasa konstruksi di wilayah DIY. Salah satu faktor yang dapat mendukung Balai Pengembangan Jasa Konstruksi (BPJK) untuk mencapai tujuan dari organisasinya adalah komitmen organisasi yang tinggi dari para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan karyawan, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi pada BPJK Dinas PUPESDM DIY secara parsial maupun simultan. Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan merupakan seluruh pegawai BPJK Dinas PUPESDM DIY yang berjumlah 41 orang dan diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 19. Hasil penelitian menunjukkan Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY berdasarkan nilai t-hitung keterikatan kerja sebesar 2,840 > t-tabel (2,026) dan nilai Sig. (0,001) < a (0,05). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY berdasarkan nilai t-hitung lingkungan kerja sebesar 2,840 > t-tabel (2,026) dan nilai Sig. (0,002) < a (0,05). Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY berdasarkan nilai t-hitung pembelajaran organisasi sebesar 2,840 > t-tabel (2,026) dan nilai Sig. (0,004) < a (0,05). Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Pembelajaran Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY berdasarkan nilai F-hitung (34,024) > F-tabel (2,86) dan Sig. (0,000) < a (0,05).

Kata kunci: keterikatan kerja, lingkungan kerja, pembelajaran organisasi, komitmen organisasi.

ABSTRACT

The Construction Services Development Center (BPJK) of the Public Works, Spatial Planning, and Energy and Mineral Resources (PUPESDM) Office of Yogyakarta Special Region (DIY) is a government organization that has an important role in improving the quality of construction services in the DIY region. One of the factors that can support the Construction Services Development Center (BPJK) to achieve the goals of the organization is the high organizational commitment of employees. This study aims to analyze the effect of employee engagement, work environment, and organizational learning on BPJK DIY PUPESDM Office partially or simultaneously. The data research method used in this study uses a quantitative approach with an associative approach. The sample used was all BPJK employees of the DIY PUPESDM Office, totaling 41 people and processed using the help of the SPSS version 19 program. The results showed that Job Attachment has a positive and significant effect on organizational commitment of the Construction Services Development Center of the DIY PUPESDM Office based on the t-count value of job attachment of 2.840 > t-table (2.026) and Sig value. (0,001) < a (0,05). Work Environment has a positive and significant effect on organizational commitment of the Construction Services Development Center of the PUPESDM DIY Office based on the t-count value of the work environment of 2.840 > t-table (2.026) and Sig value. (0,002) < a (0,05). Organizational learning has a positive and significant effect on organizational commitment of the Construction Services Development Center of the PUPESDM DIY Office based on the t-count value of organizational learning of 2.840 > t-table (2.026) and Sig value. (0,004) < a (0,05). Work Attachment, Work Environment, and Organizational Learning simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment of the Construction Services Development Center of the PUPESDM DIY Office based on the F-count value (34.024) > F-table (2.86) and Sig. (0,000) < a (0,05).

Keywords: work attachment, work environment, organizational learning, organizational commitment.

PENDAHULUAN

Sektor konstruksi Indonesia terus mengalami kemajuan yang signifikan saat ini. Jasa konstruksi membuat barang jadi seperti bangunan dan bentuk fisik lainnya, hal itu mengakibatkan jasa konstruksi sangat penting secara strategis. Dengan hal ini, diharapkan tujuan tersebut dapat didukung dengan pembangunan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan berbagai sektor, baik berupa ruang perkantoran maupun infrastruktur. Menurut Nurdiana & Fadilah (2022), layanan untuk mengerjakan maupun mengontrol konstruksi, teknik sipil, mekanik, elektronik, manajemen lingkungan, serta pekerjaan tambahan yang berhubungan dengan konstruksi atau fisik lainnya disebut jasa Konstruksi.

Balai Pengembangan Jasa Konstruksi (BPJK) Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM) DIY merupakan sebuah organisasi pemerintah yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas jasa konstruksi di wilayah DIY. Selain itu, Balai Pengembangan Jasa Konstruksi (BPJK) juga bertanggung jawab untuk mempromosikan jasa konstruksi, memberikan informasi mengenai bangunan dan permukiman, dan memantau kualitas tugas-tugas pembangunan dalam rangka menerapkan sistem pengendalian dan penjaminan mutu. Maka dengan itu, Balai Pengembangan Jasa Konstruksi (BPJK) harus memperhatikan faktor yang penting untuk mencapai tugas dan tujuan tersebut. Salah satu faktor yang dapat mendukung Balai Pengembangan Jasa Konstruksi (BPJK) untuk mencapai tujuan dari organisasinya adalah komitmen organisasi yang tinggi dari para pegawai.

Komitmen organisasi ialah seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dan organisasi serta memiliki keinginan berpartisipasi aktif di organisasi tersebut (Sari & Amri, 2022). Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Menurut Rejeki & Wulansari (2015), Komitmen organisasi yang tinggi memiliki dampak positif bagi organisasi. Sikap ini menunjukkan dedikasi dan pengabdian pegawai terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Setiap pegawai di sebuah perusahaan harus berdedikasi pada tugas mereka. Sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya jika pegawainya tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi, salah satunya adalah keterikatan kerja. (Suryadi & FoEh, 2022). Menurut Erni Yunita (2018), keterikatan kerja adalah kondisi bekerja dan berkaitan didorong oleh semangat juang yang tinggi, rasa puas atas hasil kerja, dan komitmen untuk mencapai kesuksesan. Keterikatan kerja memiliki pengaruh dengan komitmen organisasi, misalnya kepercayaan diri seseorang terhadap berbagai kualitas dan tujuan yang harus dicapai oleh organisasi. Menurut Febrianti (2024), dalam hal persentase keterikatan kerja yang kecil, hal ini mempengaruhi perusahaan atau organisasi yang akan menimbulkan beban organisasi dan finansial yang akan mempengaruhi masa depan perusahaan. Oleh karena itu, keterikatan kerja sangat penting dimiliki pegawai untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan keberlanjutan bisnis perusahaan.

Faktor lain memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi atau perusahaan memiliki dampak pada pegawai. Semangat kerja dan produktivitas karyawan dapat menurun akibat kurangnya lingkungan kerja yang mana mendukung dan nyaman. Di sisi lain, lingkungan kerja positif dapat membantu karyawan bekerja lebih baik (Triastuti, 2019). Selain itu, produktivitas pegawai memerlukan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan terjamin akses terhadap informasi yang mereka butuhkan guna melakukan pekerjaan mereka (Rico dkk., 2023). Kondisi tersebut dapat mendorong peningkatan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Selain itu, hal-hal yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi adalah proses di mana organisasi terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungannya (Rilistina, 2021). Pembelajaran Organisasi

merupakan seperangkat aktivitas organisasi yang meliputi berbagi akuisisi pengetahuan dan interpretasi pengetahuan. Akuisisi informasi dan juga interpretasi informasi tersebut secara tidak sadar maupun sadar berpengaruh dan mempengaruhi organisasi. Pembelajaran organisasi dapat membuka pintu peluang kepada setiap orang dalam organisasi untuk terus belajar dan mengembangkan kapasitas mereka.

Berdasarkan hasil pra-survei, peneliti menemukan bahwa beberapa pegawai tidak memiliki keterikatan kerja yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Pegawai ini bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tidak mempunyai kedekatan rasa emosional dengan pihak organisasi tempat pegawai bekerja. Di samping itu, perlu juga dipertimbangkan aspek fisik lingkungan kerja pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi (BPJK) Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM) DIY terlihat sedikit kendala pada meja yang kurang besar untuk menyimpan berkas yang sedang dikerjakan. Kemudian dalam pembelajaran organisasi terdapat masih kurangnya motivasi dari pegawai untuk mengikuti program pembelajaran organisasi, yang dapat memberikan dampak bagi organisasi. Dengan latar belakang tersebut, tujuan daripada penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang mendasari komitmen organisasi pada pegawai balai pengembangan jasa konstruksi (BPJK) Dinas PUPESDM DIY. Maka judul dari penelitian berikut ialah **“Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY”**. Tujuan utama daripada penelitian berikut ialah guna menguji hipotesis bahwasannya komitmen organisasi dengan signifikan dipengaruhi oleh keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi pada pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY secara parsial maupun secara simultan.

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2016:100) pada Setyowati & Riani (2017) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) tinggi memerlukan dukungan terhadap organisasi dan perekrutan individu. Keterikatan daripada pegawai terhadap organisasi dan tujuannya disebut dengan komitmen organisasi. Selain itu, keinginan mereka untuk tetap bergabung dengan organisasi. Sedangkan menurut (Porter & Steers (1982) dalam Hamidah (2018) Komitmen organisasi ini didefinisikan bahwa pola pikir di mana orang bersedia untuk terus bekerja di organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan mengidentifikasi diri dengan harapan dan ambisinya. Pegawai dengan komitmen biasanya akan berhubungan kerja yang positif dengan atasan dan percaya bahwa mereka mengetahui tujuan organisasi.

Kesimpulan yang bisa diambil dari uraian tersebut yaitu bahwa komitmen organisasi adalah sikap tulus atau tingkat kesungguhan yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi.

Keterikatan Kerja

Menurut Savio dkk (2023), keterikatan kerja ialah konsep manajemen bisnis yang menjelaskan jika pegawai yang menunjukkan keterikatan kerja tinggi ialah mereka yang berpartisipasi secara utuh dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan antusiasme yang tinggi terhadap tugas-tugas yang relevan dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Salah satu jenis keterlibatan yang menggambarkan hubungan pekerja dengan pekerjaannya adalah keterikatan kerja. Secara garis besar, keterikatan mencakup semangat, dedikasi, energi,

penyerapan, gairah, kegembiraan, dan komitmen. kerja yang terkonsentrasi, semangat, komitmen, dan vitalitas (Yudiani, 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen emosional atau perilaku karyawan terhadap pekerjaannya merupakan keterikatan kerja. Sehingga, pekerja sangat peduli pada tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sangat berkomitmen terhadap visi dan tujuan perusahaan. Pekerja tidak akan memandang pekerjaannya sebagai beban dan akan merasa puas untuk menyelesaikannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38), faktor-faktor di tempat kerja yang dapat berdampak pada pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dianggap sebagai lingkungan kerja. Selain itu, menurut Ariani dkk (2020) lingkungan kerja adalah keadaan baik material maupun mental yang terdapat di dalam pekerjaan.

Dari definisi tersebut bisa disimpulkan jika lingkungan kerja merupakan elemen-elemen fisik maupun non-fisik yang mengelilingi pegawai di tempat kerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja mereka secara kolektif.

Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran organisasi menurut Garvin dalam Hamzali (2022), pembelajaran organisasi merupakan proses di mana perusahaan mengembangkan kompetensi mereka dalam memproduksi, memperoleh, dan menyebarkan pengetahuan serta dalam memodifikasi pola pikir mereka untuk menyelaraskan dengan kinerja mereka. Selain itu, menurut Wiyono (2017) pembelajaran organisasi terbentuk melalui berbagi ide, informasi, dan model mental yang memperluas pemahaman dan pengalaman sebelumnya.

Penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa dalam rangka meningkatkan kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya melalui penciptaan, akuisisi, dan berbagi pengetahuan di antara orang-orangnya, pembelajaran organisasi adalah proses interaksi antara organisasi dan lingkungannya yang terkait erat dengan pembelajaran individu di dalamnya.

2.2 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Terdahulu

Survei penulisan dilaksanakan untuk memeriksa penelitian terdahulu sebagai bahan korelasi dan referensi, dan untuk menghindari kemiripan. Daftar pertanyaan yang sering diajukan tentang subjek ini disediakan di bawah ini:

Tabel 2.1 Perbedaan maupun Persamaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang.

| NO | Nama | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|------------------|--|--|---|
| 1. | Baker dkk (2019) | Pengaruh Keterikatan Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi : Kajian Dalam Agensi Keselamatan Di Malaysia | Variabel Indenden : Keterikatan Kerja Variabel dependen : Komitmen organisasi | Hasil mengatakan jika antara keterikatan kerja tersebut mempunyai hubungan positif yang kuat serta signifikan dengan komitmen organisasi. |

| | | | | |
|----|---------------------|---|--|--|
| 2. | Putra dkk (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajar Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung | Variabel Independen : Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajar Variabel dependen : Komitmen organisasi | Hasil mengungkapkan jika antara lingkungan kerja bersama organisasi pembelajar berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. |
| 3. | Sakuroh (2019) | Pengaruh Pemberdayaan Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah Al-Amin, Tangerang Selatan | Variabel independen : pemberdayaan, dan pembelajaran organisasi Variabel dependen : Komitmen organisasi | Hasil mengemukakan jika antara pemberdayaan bersama pembelajaran organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. |
| 4. | Nababan (2022) | Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi | Variabel independen : keterlibatan karyawan, Lingkungan kerja, pembelajaran organisasi. Variabel dependen : komitmen organisasi | Hasil menyatakan jika keterlibatan karyawan, kemudian lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. |

| | | | | |
|----|----------------------|---|--|---|
| 5. | (Fathoni dkk (2022)) | Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk | Variabel indenpenden : Keterikatan kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Variabel dependen : Komitmen Organisasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk. |
|----|----------------------|---|--|---|

Pengembangan Hipotesis

Menurut Irawan dkk (2021:81) Hipotesis adalah usulan jangka pendek dalam penelitian guna menguji hubungan di antara dua variabel maupun lebih. Agar dapat dibuktikan kebenarannya, hipotesis perlu diuji secara empiris. Penulis menggunakan beberapa hipotesis di dalam penelitian ini, sebagai berikut:

2.2.2.1 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Keterikatan kerja merupakan hal yang dapat mengukur antusias, keterlibatan, dan dedikasi pegawai dalam bekerja, yang secara langsung berkontribusi dalam komitmen organisasi. Pada variabel pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi peneliti menggunakan teori psikologi positif yang dikemukakan oleh Wright (2001). Menurut Wright (2001) dalam van Woerkom dkk (2022), teori ini berfokus pada aspek-aspek positif di tempat kerja, seperti kesempatan untuk tumbuh dan belajar, pengakuan atas pencapaian, dan lingkungan yang mendukung di antara rekan kerja. Keterikatan dan komitmen pegawai terhadap perusahaan akan lebih tinggi jika mereka melihat terdapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang di dalam organisasi.

Hasil penelitian RIZKI FARHAN (2021) menyatakan bahwasannya ditemukan adanya hubungan dengan hasil positif maupun signifikan di antara keterikatan kerja dan komitmen organisasi di antara perwakilan organisasi pembangunan di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen pada organisasi mereka jika mereka memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi. Begitupun sebaliknya, jika keterikatan kerja para pegawai rendah maka para pegawai akan cenderung tidak berkomitmen terhadap organisasi mereka. Dari uraian sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut ini :

H1 : Keterikatan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi PUPESDM DIY (Y).

2.2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Baik itu secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Pegawai akan mempunyai rasa komitmen tinggi terhadap organisasi ketika mereka menyadari bahwa organisasi

menghargai mereka dengan memperhatikan lingkungan kerja dalam organisasi. Teori yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dengan berbagai cara yaitu teori pengendalian stres oleh Karasek & Theorell (1980). Menurut Karasek & Theorell (1980) dalam Semmer dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang rendah lebih mungkin terjadi pada pegawai yang bekerja di lingkungan yang penuh tekanan. Tekanan psikologis yang dihadapi karyawan di tempat kerja disebut sebagai tekanan kerja. Anggota staf lebih rentan mengalami stres dan kelelahan jika mereka percaya bahwa mereka hanya memiliki sedikit kendali atas pekerjaan mereka namun memiliki ekspektasi yang tinggi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kesehatan mental dan fisik, serta dedikasi organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut hasil penelitian dari Siregar (2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi pada PT Sigambal Lingga Tiga Palem dipengaruhi secara positif maupun signifikan oleh lingkungan kerja. Dengan asumsi bahwa organisasi berfokus pada lingkungan kerja dengan baik, maka komitmen organisasi terhadap organisasi akan tinggi dan juga sebaliknya. Daripada uraian di atas peneliti menyimpulkan hipotesis dari penelitian ini :

H2 : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi PUPESDM DIY (Y).

2.2.2.3 Pengaruh Pembelajaran organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Proses mendapatkan informasi baik secara individu maupun kolektif dengan tujuan mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai pembelajaran organisasi (Aniversari, 2022). Peneliti menggunakan teori Penciptaan Pengetahuan yang dikemukakan oleh Nonaka & Takeuchi (1995) mengenai pengaruh variabel pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi. Menurut Nonaka & Takeuchi (1995) dalam (Vasantan, 2023), keunggulan kompetitif lebih mungkin datang ke perusahaan yang dapat menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan secara efisien. Melalui eksperimen, kerja sama tim, berbagi pengalaman, dan metode lainnya, pembelajaran organisasi memudahkan untuk menghasilkan pengetahuan baru.

Pada penelitian yang dilakukan Suhardi (2020) menyatakan bahwa tingkat pembelajaran organisasi yang tinggi mampu dapat meningkatkan komitmen organisasi karena berpengaruh dengan positif terhadap komitmen organisasi. Daripada uraian di atas peneliti menyimpulkan hipotesis daripada penelitian ini adalah

H3 : Pembelajaran Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi PUPESDM DIY (Y).

2.2.2.4 Pengaruh Dari Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

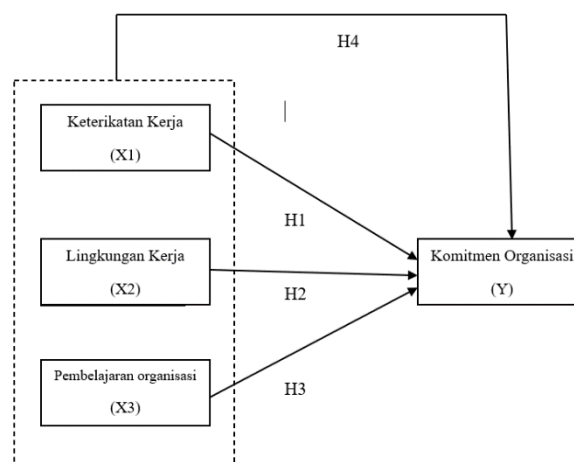
Menurut Ramadhany & Mulyana (2021) pegawai yang memandang pekerjaan mereka sebagai tugas yang menyenangkan yang diselesaikan dengan sukacita dan rasa tanggung jawab yang kuat dikatakan menunjukkan sikap dan perilaku keterikatan kerja. Individu dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki dorongan yang tinggi dan menunjukkan komitmen serta semangat dalam bekerja. Selain itu, seseorang yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya juga merasa bahwa keberadaannya dalam sebuah organisasi memiliki dampak yang sangat penting bagi kehidupannya. Menurut Riza (2015) Berdasarkan penelitiannya, karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Surakarta mempunyai hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi kenyamanan, keamanan, kebebasan berpendapat, hubungan yang baik antar kolega dan atasan,

kondisi dan penataan ruangan yang ergonomis, keteduhan, sarana maupun prasarana yang memadai, serta psikologi kerja positif, semuanya akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, sehingga lebih mudah dalam memenuhi tenggat waktu dan menghasilkan hasil yang terbaik bagi pegawai (Subagyo dkk, 2022). Jika kondisi-kondisi tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tersebut menguntungkan bagi pegawai, yang akan meningkatkan komitmen sebagai hasil dari lingkungan kerja yang mendukung. Isu ini sependapat dengan temuan penelitian Daslim dkk (2023) menemukan bahwasanya terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. Tahta Sukses Abadi.

Menurut Komariah dkk (2024) tanpa pembelajaran organisasi, Komitmen organisasi tidak dapat dicapai. Organisasi yang beroperasi di era informasi memiliki tuntutan yang lebih kompetitif daripada sebelumnya. Tuntutan ini termasuk menjadi lebih mudah beradaptasi, berfokus pada pelanggan, dan berorientasi pada tim. Para individu yang secara aktif menggabungkan energi emosional, intelektual, dan fisik mereka untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan komitmen yang tinggi diperlukan untuk memenuhi tuntutan ini, yang berpotensi menjadi organisasi pembelajar. Hal tersebut mempunyai hasil berkesinambungan dengan penelitian yang telah dilakukan Maulina (2018) yang menyatakan bahwasanya pada PT SUCOFINDO (Persero) Kantor Cabang Semarang pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Daripada uraian di atas peneliti menyimpulkan hipotesis penelitian ini adalah :

H4 : Keterikatan Kerja, lingkungan Kerja, serta Pembelajaran Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi PUPESDM DIY (Y).

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif diterapkan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis dan menghasilkan temuan yang dapat diukur. Sugiyono (2016:8) mengemukakan, Istilah "metode penelitian kuantitatif" mengacu pada metodologi yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* dan dipergunakan guna mengumpulkan data dengan memakai instrumen penelitian, menguji data secara kuantitatif maupun secara statistik, dan mempelajari populasi

maupun sampel tertentu guna menguji hipotesis yang telah diputuskan. Penelitian asosiatif mencakup rumusan masalah penelitian ini, yang mencari tahu hubungan dari dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2016:36). Tujuan daripada penelitian ini ialah guna menyelidiki dan memahami bagaimanakah keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi di Balai Pengembangan Jasa Konstruksi PUPESDM DIY.

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016:61) Tempat di mana penelitian dilakukan dikenal sebagai lokasi penelitian. Lokasi penelitian ialah salah satu aspek kunci yang bisa mempengaruhi keberhasilan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, pemilihan lokasi penelitian menjadi sangat penting dikarenakan mampu memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dengan menentukan subjek, objek, dan tujuan. Dalam studi ini, peneliti berencana untuk melaksanakan riset di Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY yang berlokasi di Jl., Ring Road Utara No.4, Nanggulan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Menurut Raihan (2017:81) data primer ini merupakan data perolehan secara langsung dari sumbernya (responden) menggunakan cara dan strategi pengumpulan data yang disusun sesuai tujuannya. Dalam penyusunan penelitian ini, penelitian ini menggunakan jawaban kuisisioner pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY sebagai data primer.

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016:66) seluruh unit yang sedang diteliti disebut populasi. Selain itu, populasi mencakup semua atribut atau ciri-ciri orang yang sedang diperiksa, bukan hanya jumlah total subjek. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY.

Sampel adalah sebagian, baik besar maupun kecil, dari item atau orang yang membentuk populasi penelitian (darwin dkk, 2021:106). Penelitian ini memanfaatkan teknik sampling dengan metode sampel jenuh untuk memilih responden dari populasi penelitian. Teknik sensus atau sampel jenuh merupakan pendataan dilakukan terhadap seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu. (Raihan, 2017:85). Oleh karena itu, seluruh populasi yang berada saat ini digunakan dalam hal sampel penelitian, yaitu pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY yang berjumlah 41 responden.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian tersebut adalah :

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah prasarana yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dari para peserta dalam penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuisisioner kuisisioner berisi tentang pertanyaan mengenai indikator-indikator keterikatan kerja, lingkungan kerja, pembelajaran organisasi dan komitmen organisasi.

2. Wawancara

Untuk memperoleh data dari responden atau informan, peneliti melakukan wawancara langsung atau tidak langsung. Hal ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang dapat dijawab secara langsung atau di lain waktu. Tergantung pada penelitiannya, teknik untuk pengumpulan data ini dapat digunakan guna membandingkan, mendukung, atau melengkapi data pada penelitian. Misalnya, informasi yang komprehensif diperlukan untuk mengumpulkan data tentang karakteristik identifikasi latar belakang pegawai, siswa, orang tua, dan lainnya dalam kaitannya dengan sikap atau variabel lainnya (Raihan, 2017:106). Dalam penelitian ini wawancara digunakan dalam menanyakan hal khususnya tentang variabel mengenai penelitian yang dilakukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Objek Penelitian

Balai pengembangan jasa konstruksi adalah salah satu unit pelaksana tugas Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral (PUPESDM) DIY, yang mempunyai tugas pokok pembinaan jasa konstruksi terutama untuk penyediaan tenaga ahli bidang pekerjaan umum dan penyelenggaraan layanan laboratorium pengujian konstruksi yang meliputi antara lain, laboratorium bahan material, laboratorium tanah, laboratorium aspal dan laboratorium beton yang sudah terakreditasi untuk masyarakat dan pemerintah sebagai pengawasan konstruksi. Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY ini beralamat di Jl. Ring Road Utara No.4, Nanggulan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Balai Pengembangan Jasa Konstruksi ini memiliki layanan klinik konsultasi konstruksi yang berupaya meminimalisir permasalahan konstruksi baik di kancan nasional maupun daerah, ditangani langsung oleh tim ahli sesuai dengan bidangnya, antara lain pemerolehan barang atau jasa, kontrak konstruksi, dan keselamatan daripada konstruksi, dalam rangka mewujudkan tertib penyelenggaraan jasa konstruksi.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian tersebut terdiri dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|---------------|
| Laki-laki | 25 | 61,0% |
| Perempuan | 16 | 39,0% |
| Total | 41 | 100,0% |

Sumber: Data primer, 2024

Berdasar dari table 4.1, diketahui dari 41 responden, terdapat 25 laki-laki (61,0%) dan 16 perempuan (39,0%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi adalah berjenis laki-laki.

4.2.2 Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|---------------|
| 20-30 tahun | 17 | 41,5% |
| 31-40 tahun | 12 | 29,3% |
| >40 tahun | 12 | 29,3% |
| Total | 41 | 100,0% |

Sumber: Data primer, 2024

Berdasar tabel 4.2, diketahui dari 41 responden, terdapat 17 responden (42,5%) berusia antara 20-30 tahun, 12 responden (29,3%) berusia antara 31-40 tahun, dan 12 responden (29,3%) berusia >40 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi berusia 20-30 tahun.

4.2.3 Masa Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|---------------|
| <1 tahun | 2 | 4,9% |
| 1-5 tahun | 13 | 31,7% |
| 6-10 tahun | 14 | 34,1% |
| >10 tahun | 12 | 29,3 |
| Total | 41 | 100,0% |

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui dari 41 responden, terdapat 2 responden (4,9%) memiliki masa kerja <1 tahun, 13 responden (31,7%) memiliki masa kerja 1-5 tahun, 14 responden (34,1%) memiliki masa kerja 6-10 tahun dan 12 responden (29,3%) memiliki masa kerja >10 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi memiliki masa kerja 6-10 tahun.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Korelasi *Pearson's product moment* digunakan dalam uji validitas penelitian tersebut. Hasil dari uji validitas terhadap empat variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Keterikatan Kerja (X_1)Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas keterikatan kerja (X_1)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig. | Hasil |
|-----------------|--------------|-------------|-------|-------|
| $X_{1.1}$ | 0,832 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.2}$ | 0,703 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.3}$ | 0,593 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.4}$ | 0,633 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.5}$ | 0,650 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.6}$ | 0,696 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.7}$ | 0,567 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{1.8}$ | 0,462 | 0,3081 | 0,002 | Valid |
| $X_{1.9}$ | 0,620 | 0,3081 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer, 2024

Berdasar tabel 4.4, dapat diketahui jika dari sebanyak sembilan pernyataan yang ada pada variabel keterikatan kerja, secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} (0,462-0,832) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3081) serta didukung nilai Sig. (0,000-0,002) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kesembilan pernyataan pada variabel keterikatan kerja telah terbukti valid.

2. Lingkungan Kerja (X_2)Tabel 4.5 Hasil uji validitas lingkungan kerja (X_2)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig. | Hasil |
|-----------------|--------------|-------------|-------|-------|
| $X_{2.1}$ | 0,659 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{2.2}$ | 0,777 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{2.3}$ | 0,620 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{2.4}$ | 0,815 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_{2.5}$ | 0,840 | 0,3081 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa dari sebanyak lima pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja, secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} (0,620-0,840) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3081) serta didukung nilai Sig. (0,000) < 0,05, yang dapat disimpulkan bahwa lima item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

3. Pembelajaran Organisasi (X_3)

Tabel 4.6 Hasil uji validitas pembelajaran organisasi (X_3)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig. | Hasil |
|-----------------|--------------|-------------|-------|-------|
| $X_3.1$ | 0,838 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_3.2$ | 0,685 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_3.3$ | 0,787 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_3.4$ | 0,695 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| $X_3.5$ | 0,702 | 0,3081 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa dari sebanyak lima pernyataan yang terdapat pada variabel pembelajaran organisasi, secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} (0,685-0,838) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3081) serta didukung nilai Sig. (0,000) < 0,05, yang dapat disimpulkan bahwa lima item pernyataan pada variabel pembelajaran organisasi dinyatakan valid.

4. Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.7 Hasil uji validitas komitmen organisasi (Y)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig. | Hasil |
|-----------------|--------------|-------------|-------|-------|
| Y.1 | 0,520 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| Y.2 | 0,606 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| Y.3 | 0,657 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| Y.4 | 0,762 | 0,3081 | 0,000 | Valid |
| Y.5 | 0,732 | 0,3081 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa dari sebanyak lima pernyataan yang terdapat pada variabel komitmen organisasi, secara keseluruhan memiliki nilai r_{hitung} (0,520-0,762) lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3081) serta didukung nilai Sig. (0,000) < 0,05, yang dapat disimpulkan bahwa lima item pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pada studi ini, uji reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS, menghasilkan data berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil uji reliabilitas instrumen

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Hasil |
|------------------------------|------------------|----------------------|----------|
| Keterikatan Kerja (X1) | 0,804 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,795 | 0,6 | Reliabel |
| Pembelajaran Organisasi (X3) | 0,791 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0,672 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, analisis reliabilitas menunjukkan bahwa keempat variabel, yaitu Keterikatan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Pembelajaran organisasi (X3), dan Komitmen organisasi (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Hasil ini mengindikasikan bahwa keempat variabel dalam studi ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran yang tepat dalam penelitian ini.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Normalitas diuji untuk menilai apakah dalam model relapsi terpenuhi syarat distribusi normal, faktor-faktor sisa atau yang membingungkan mempunyai penyebaran yang khas atau tidak. *Kolmogorov Smirnov Test (K-S Test)*, merupakan suatu teknik untuk menentukan apakah nilai yang tersisa tipikal atau tidak. Data penelitian dianggap berdistribusi normal atau telah memenuhi uji normalitas jika nilai residu *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila sisa nilai variabel *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05, informasinya tidak memenuhi uji kewajaran atau tidak normal (Ghozali, 2011). Hasil uji normalitas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 41 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,94955314 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,097 |
| | Positive | ,072 |
| | Negative | -,097 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,619 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,839 |

Sumber: Data Primer. 2024

Berdasarkan table 4.9, diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig.* (0,839) > α (0,05).

Hasil ini menunjukkan jika distribusi data regresi adalah normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mengevaluasi apakah model regresi dapat mengidentifikasi hubungan antara variabel independen, digunakan uji multikolinieritas. *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* digunakan sebagai indikator multikolinieritas. Karena *VIF* adalah kebalikan dari *tolerance*, nilai *tolerance* yang rendah sesuai dengan nilai *VIF* yang tinggi. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, data dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas. (Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 X1 | ,667 | 1,499 |
| X2 | ,654 | 1,529 |
| X3 | ,618 | 1,618 |

Sumber: Data primer,2024

Analisis multikolinieritas pada data yang telah disajikan menunjukkan bahwa nilai oposisi dan dorongan dari ketiga variabel melebihi ambang 0,10, sementara nilai *VIF (Variation Inflation Factor)* semuanya kurang dari 10. Selain itu, tidak ada indikasi multikolinieritas pada variabel independen. Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas pada tabel sebelumnya, *VIF* tetap berada di bawah 10, dan resistansi serta insentif dari tiga variabel independen, nilai yang lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, tidak terdapat bukti multikolinieritas dalam model regresi ini.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dari asumsi klasik, terutama dalam hal perubahan residu yang tidak stabil, bisa dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Pengujian *Glejser* dalam analisis ini digunakan untuk menilai heteroskedastisitas. Jika nilai Sig dari pengujian *Glejser* lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, bisa disimpulkan jika tidak ada bukti heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,600 | ,818 | | 1,955 | ,058 |
| X1 | -,036 | ,027 | -,257 | -1,322 | ,194 |
| X2 | ,038 | ,032 | ,233 | 1,186 | ,243 |
| X3 | -,015 | ,044 | -,070 | -,347 | ,731 |

Sumber : Data primer, 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel di atas, terlihat bahwa semua faktor bebas memiliki nilai signifikansi (sig.) yang lebih besar dari nilai ambang α (0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak ada faktor independen yang secara signifikan mempengaruhi variabel dependen nilai *absolute* residual. Sebagai hasilnya, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti keberagaman varians (heteroskedastisitas) dalam metode regresi yang diterapkan.

4.5 Analisis Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif digunakan untuk menguraikan evaluasi yang diberikan oleh 41 responden terhadap variabel keterikatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), pembelajaran organisasi (X3), serta komitmen organisasi (Y) berdasarkan data kuesione. Penilaian responden terhadap variabel penelitian dikategorikan dalam lima kriteria berdasarkan rata-rata yang terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Kategori Penilaian Responden

| Kategori | Skala |
|---------------|-------------|
| Sangat Tinggi | 4,20 – 5,00 |
| Tinggi | 3,40 – 4,19 |
| Cukup | 2,60 – 3,39 |
| Rendah | 1,80 – 2,59 |
| Sangat Rendah | 1,00 – 1,79 |

Berdasarkan tabel di atas, analisis deskriptif terhadap keempat variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Keterikatan Kerja (X1)

Keterikatan kerja diukur dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan sembilan pernyataan. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif pada variabel keterikatan kerja (X1) :

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Keterikatan Kerja (X1)

| No | Pernyataan | Rata-rata | Kategori |
|------------------------------------|---|-------------|---------------|
| X1.1 | Di institusi ini, saya merasa bersemangat untuk melakukan pekerjaan saya. | 4,00 | Tinggi |
| X1.2 | Di institusi ini, saya merasa kuat dan mampu melakukan pekerjaan saya. | 3,95 | Tinggi |
| X1.3 | Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama. | 3,54 | Tinggi |
| X1.4 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan. | 3,78 | Tinggi |
| X1.5 | Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. | 3,80 | Tinggi |
| X1.6 | Saya antusias dengan pekerjaan saya. | 3,80 | Tinggi |
| X1.7 | Bagi saya, pekerjaan saya menantang. | 3,46 | Tinggi |
| X1.8 | Waktu berlalu begitu cepat ketika saya sedang bekerja. | 3,66 | Tinggi |
| X1.9 | Ada banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap hari. | 3,68 | Tinggi |
| Rata-rata Keterikatan Kerja | | 3,74 | Tinggi |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.13, dari sebanyak sembilan pernyataan pada variabel keterikatan Kerja, diperoleh skor terendah sebesar 3,46 dan skor tertinggi sebesar 4,00. Nilai rata-rata pada variabel keterikatan Kerja sebesar 3,74 berada dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan terikat.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X2)

| No | Pernyataan | Rata-rata | Kategori |
|-----------------------------------|--|-------------|---------------|
| X2.1 | Saya puas dengan ruang yang di berikan kepada saya untuk melakukan pekerjaan saya. | 3,88 | Tinggi |
| X2.2 | Tempat kerja saya sangat bersih. | 3,68 | Tinggi |
| X2.3 | Ada jarak yang cukup antara saya dan rekan terdekat saya. | 3,61 | Tinggi |
| X2.4 | Lingkungan kerja saya tenang. | 3,54 | Tinggi |
| X2.5 | Secara keseluruhan, lingkungan kerja saya menyenangkan dan menarik secara visual. | 3,49 | Tinggi |
| Rata-rata Lingkungan Kerja | | 3,64 | Tinggi |

Sumber : Data primer 2024

Berdasarkan tabel 4.14, dari sebanyak sembilan pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja, diperoleh skor terendah sebesar 3,49 dan skor tertinggi sebesar 3,88. Nilai rata-rata pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,64 berada dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan baik.

3. Pembelajaran Organisasi (X3)

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Pembelajaran Organisasi (X3)

| No | Pernyataan | Rata-rata | Kategori |
|--|---|-------------|---------------|
| X3.1 | Institusi kami menciptakan kesempatan belajar yang berkelanjutan. | 3,80 | Tinggi |
| X3.2 | Lembaga kami mendorong pertukaran pengetahuan di antara staff. | 3,95 | Tinggi |
| X3.3 | Pemimpin lembaga kami mendukung pembelajaran di tingkat individu, tim dan organisasi. | 3,98 | Tinggi |
| X3.4 | Lembaga kami menetapkan sistem untuk menangkap dan berbagi pembelajaran. | 3,95 | Tinggi |
| X3.5 | Lembaga kami menghubungkan staff dengan lingkungan melalui berbagai program. | 3,78 | Tinggi |
| Rata-rata Pembelajaran Organisasi | | 3,89 | Tinggi |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.15, dari sebanyak lima pernyataan pada variabel Pembelajaran Organisasi, diperoleh skor terendah sebesar 3,78 dan skor tertinggi sebesar 3,98. Nilai rata-rata pada variabel Pembelajaran Organisasi sebesar 3,89 berada dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan baik.

4. Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (Y)

| No | Pernyataan | Rata-rata | Kategori |
|--------------------------------------|--|-------------|---------------|
| Y.1 | Saya bersedia melakukan segala upaya untuk membantu keberhasilan lembaga ini. | 3,78 | Tinggi |
| Y.2 | Saya berbicara positif tentang instuisi ini kepada orang lain. | 4,10 | Tinggi |
| Y.3 | Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari instuisi ini. | 3,73 | Tinggi |
| Y.4 | Saya sangat peduli dengan status instuisi ini. | 3,88 | Tinggi |
| Y.5 | Bagi saya, ini adalah salah satu instuisi terbaik untuk bekerja. | 3,76 | Tinggi |
| Rata-rata Komitmen Organisasi | | 3,85 | Tinggi |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.16, dari sebanyak lima pernyataan pada variabel Pembelajaran Organisasi, diperoleh skor terendah sebesar 3,73 dan skor tertinggi sebesar 4,10. Nilai rata-rata pada variabel Pembelajaran Organisasi sebesar 3,85 berada dalam kategori tinggi atau dapat dikatakan baik.

4.6 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini merupakan suatu pemeriksaan yang dijelaskan dengan menggunakan realitas atau pengukuran kuantitatif yang berskala (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian kuantitatif ini, analisis regresi parsial menggunakan uji t dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh independen Pengaruh variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Selanjutnya, uji F digunakan untuk mengeksplorasi dampak simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan uji R^2 menggunakan uji model regresi untuk mengetahui koefisien determinasi. Hasil analisis regresi parsial, regresi simultan, dan model regresi adalah sebagai berikut :

4.6.1 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara bertahap terhadap variabel terikat (Y) menggunakan uji-t. Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai t_{tabel} berdasarkan 41 responden pada Tingkat signifikansi 5% adalah 2,026.

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Parsial
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,454 | 1,568 | | 2,840 | ,007 |
| X1 | ,179 | ,052 | ,358 | 3,449 | ,001 |
| X2 | ,208 | ,061 | ,355 | 3,385 | ,002 |
| X3 | ,255 | ,084 | ,328 | 3,042 | ,004 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer. 2024

Hasil uji-t atau uji regresi parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 4.18, analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara keterikatan kerja ($t_{hitung} 2,840 > t_{tabel} 2,026$) dengan komitmen organisasi pegawai di Balai Pengembangan Jasa Konstruksi, Dengan tingkat kepentingan yang signifikan (Sig. = 0,001) yang lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja berdampak positif secara signifikan pada komitmen organisasi.
2. Berdasarkan tabel 4.18, analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja ($t_{hitung} 2,840 > t_{tabel} 2,026$) dengan komitmen organisasi pegawai di Balai Pengembangan Jasa Konstruksi, dengan nilai signifikansi (Sig. = 0,002) yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang

ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif secara signifikan pada komitmen organisasi.

3. Berdasarkan tabel 4.18, analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pembelajaran organisasi ($t_{hitung} 2,840 > t_{tabel} 2,026$) dengan komitmen organisasi pegawai di Balai Pengembangan Jasa Konstruksi, dengan nilai signifikansi (Sig. = 0,004) yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa pembelajaran organisasi berdampak positif secara signifikan pada komitmen organisasi

4.6.2 Uji Regresi Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini, dilakukan uji regresi simultan untuk mengevaluasi apakah pengaruh kombinasi ketiga variabel bebas (X1), (X2), dan (X3) secara bersama-sama berdampak pada variabel terikat (Y). Hasil analisis hipotesis didasarkan pada data yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Simultan
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 99,495 | 3 | 33,165 | 34,024 | ,000 ^a |
| | Residual | 36,066 | 37 | ,975 | | |
| | Total | 135,561 | 40 | | | |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4. 19, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (34,024) > F_{tabel} (2,86) dan Sig. (0,000) < α (0,05), Dengan demikian, model regresi dapat diterapkan untuk memprediksi variabel tergantung dalam penelitian ini, atau disebutkan bahwa keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi secara bersamaan memiliki dampak pada komitmen organisasi, Jadi, dapat disimpulkan bahwa *null hypothesis*₄ (H_{04}) yang berbunyi "Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja beserta Pembelajaran Organisasi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi" adalah **ditolak**, sedangkan (H_{a4}) yang berbunyi, "Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi" adalah **diterima**.

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa baik model dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat (komitmen organisasi), yang dipengaruhi oleh variabel bebas (keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi). Karena R^2 dapat berubah ketika variabel independen ditambahkan ke dalam model, maka dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi kinerja model regresi. Hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,857 ^a | ,734 | ,712 | ,987 |

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.20, ditemukan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 0,712. Ini menunjukkan bahwa sebesar 71,2% dari variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh keterikatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan pembelajaran organisasi (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} keterikatan kerja sebesar $2,840 > t_{tabel}$ (2,026) dan nilai $Sig.$ (0,001) $< \alpha$ (0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti penelitian ini berhasil menunjukkan jika keterikatan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY.

Konsep komitmen organisasi dan keterikatan kerja saling terkait dan penting. Keterikatan kerja telah terbukti mempengaruhi komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY. Hal ini sejalan dengan penelitian (Handhika, 2023) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Mitra Driver *Go-Jek* Kota Padang. Semakin tinggi keterikatan kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi dari para pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $2,840 > t_{tabel}$ (2,026) dan nilai $Sig.$ sebesar (0,002) $< \alpha$ (0,05), Maka dengan ini dapat disimpulkan jika H_0 diterima yang berarti penelitian ini berhasil menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY.

Peran lingkungan kerja terbukti berpengaruh besar terhadap tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi. Komitmen tersebut dapat meningkat dalam konteks lingkungan kerja yang mendukung dan mengalami penurunan dalam situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Prasetyo (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi pada Perusahaan Halal *Food Sambel Layah Corporation* Indonesia.

Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} pembelajaran organisasi sebesar $2,840 > t_{tabel}$ (2,026) dan nilai signifikansi (0,004) kurang dari taraf

signifikansi yang ditetapkan (0,05), dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima yang berarti penelitian ini berhasil menunjukkan jika pembelajaran organisasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa, 2020), Pembelajaran organisasi berkontribusi positif secara signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan di PT.PLN UPT Padang. Komitmen yang dimiliki pegawai lebih tinggi pada organisasi yang secara efektif menggunakan strategi pembelajaran. Hal ini terjadi karena pembelajaran organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan sejumlah elemen penting yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Pengaruh Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi variabel keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi secara bersama-sama berdampak positif terhadap tingkat komitmen organisasi di Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY. Hasil ini dibuktikan dengan hasil nilai F_{hitung} (34,024) > F_{tabel} (2,86) dan $Sig.$ (0,000) < α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang artinya penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keterikatan kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan ikatan emosional dan psikologis yang dimiliki oleh pegawai. Keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi karena memberikan pegawai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan dan membuat mereka merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan bermakna. Keterikatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi karena memberikan pegawai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan dan membuat mereka merasa bahwa pekerjaan mereka penting dan bermakna. Begitupun dengan lingkungan kerja, komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang didefinisikan sebagai kondisi fisik dan sosial tempat para pegawai bekerja. Selain itu, kemampuan sebuah organisasi untuk dapat terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungannya dikenal sebagai pembelajaran organisasi. Komitmen organisasi dapat meningkat dengan pembelajaran organisasi yang efektif.

Temuan ini sejalan dengan studi dari Fathoni dkk (2022), bahwasanya ditemukan pengaruh signifikan keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Nganjuk terbukti dalam penelitian ini.

Implikasi Penelitian Implikasi Teoritis

Dengan menggunakan model yang dikembangkan dalam studi ini, dapat menguatkan konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris bagi penelitian sebelumnya. Keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oyeng (2023) yang menunjukkan bahwa rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi dan rasa pentingnya terhadap pekerjaan dimiliki oleh pekerja yang terikat dengan pekerjaan mereka. Karena keinginan mereka yang meningkat untuk tetap bersama organisasi dan membantunya mencapai tujuan, hal ini dapat memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Temuan ini mendukung hasil studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hasyim dkk (2022)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik cenderung meningkatkan kepuasan pegawai pada pekerjaannya dan membuat mereka merasa terlindungi dan didukung oleh organisasi. Dengan hal tersebut, mereka cenderung akan memiliki rasa loyalitas dan keinginan untuk berkontribusi kepada organisasi yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini mendukung hasil yang dikemukakan oleh Suwari (2018) yang menyatakan melalui pembelajaran organisasi, pegawai dapat diberi kesempatan untuk berkembang. Sebagai hasilnya, mereka dapat menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi karena percaya bahwa mereka memiliki ruang untuk berkembang secara profesional.

Implikasi Praktis

Setelah mengidentifikasi implikasi teoritisnya, diperlukan pengembangan kebijakan praktis yang diharapkan memberikan sumbangan teoritis terhadap praktek manajemen. Implikasi yang dapat dilakukan oleh pihak Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY yaitu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang terkait atau berhubungan dengan pekerjaan mereka, sehingga pegawai akan merasa dianggap dan dihargai kemudian akan meningkatkan rasa komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, pimpinan juga perlu melakukan pendekatan terhadap pegawai yang dirasa selama ini masih kurang. Hubungan yang dekat antara pimpinan terhadap pegawai dapat menimbulkan loyalitas dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh keterikatan kerja, lingkungan kerja, dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi pada Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY, diperoleh nilai rata-rata dari setiap variabel yaitu keterikatan kerja X_1 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,74. Variabel lingkungan kerja X_2 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,64. Variabel pembelajaran organisasi X_3 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,89, dan variabel komitmen organisasi (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,85. Seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang menunjukkan kategori setuju.

Dalam penelitian tersebut, variabel keterikatan kerja X_1 , lingkungan kerja X_2 , dan pembelajaran organisasi X_3 berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Nilai rata-rata terendah dimiliki oleh variabel lingkungan kerja X_2 dengan nilai rata-rata 3,64. Oleh karena itu pimpinan Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY penting untuk memberikan perhatian yang lebih pada kondisi lingkungan di tempat kerja para pegawai. Suasana kerja yang positif dapat menimbulkan kenyamanan bagi para pegawai yang kemudian dapat meningkatkan komitmen dari para pegawai terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY berdasarkan nilai t_{hitung} keterikatan kerja sebesar $2,840 > t_{tabel} (2,026)$ dan nilai $Sig. (0,001) < \alpha (0,05)$.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY berdasarkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $2,840 > t_{tabel} (2,026)$ dan nilai $Sig. (0,002) < \alpha (0,05)$.
3. Pembelajaran Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY berdasarkan

nilai t_{hitung} pembelajaran organisasi sebesar $2,840 > t_{tabel}$ (2,026) dan nilai $Sig.$ (0,004) $< a$ (0,05).

4. Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Pembelajaran Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Balai Pengembangan Jasa Konstruksi Dinas PUPESDM DIY berdasarkan nilai F_{hitung} (34,024) $> F_{tabel}$ (2,86) dan $Sig.$ (0,000) $< a$ (0,05).

SARAN

Berdasar dengan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti mengajukan saran yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel keterikatan kerja akan lebih baik jika membangun kepercayaan dan keterlibatan antara pegawai dengan organisasi. pegawai akan merasa dihargai, dihormati, dan dilibatkan dalam organisasi jika mereka merasa ada komunikasi yang baik di antara mereka. Peningkatan keterikatan kerja dapat terjadi dari hal ini.
2. Berdasar dengan variabel lingkungan kerja akan menjadi lebih baik jika organisasi lebih memperhatikan kondisi tempat kerja baik itu dari segi pencahayaan maupun kenyamanan agar pegawai lebih maksimal dalam bekerja.
3. Berdasarkan variabel pembelajaran organisasi akan lebih baik jika meningkatkan pembelajaran organisasi melalui berbagi pengetahuan dan pengalaman pegawai. Organisasi dapat mengembangkan suasana yang lebih inventif, efisien, dan mudah beradaptasi dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman.
4. Berdasarkan variabel komitmen organisasi akan lebih baik jika melibatkan karyawan dalam organisasi, hal ini dapat meningkatkan komitmen yang merupakan taktik penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan lebih terdorong dan berbakti jika mereka merasa dihargai dan dilibatkan.
5. Untuk peneliti di masa mendatang, terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi yang dapat dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian tambahan pada variabel lain dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif untuk mendukung pemahaman tentang komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aniversari, P. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER BOX INDUSTRIES. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), Art. 1. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). PERBEDAAN KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU BERDASARKAN MASA KERJA PADA KARYAWAN. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Baker, R., Mohamed, R., Ridzuan, A. A., Mohamed, H. A.-B., Selamat, M. N., & Sallehuddin, H. (2019). PENGARUH KETERIKATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: KAJIAN DALAM AGENSI KESELAMATAN DI MALAYSIA: THE IMPACT OF WORK ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY IN A SECURITY AGENCY IN MALAYSIA. *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science & Humanities*, 2(1), Art. 1. <https://zulfaqarjdmssh.upnm.edu.my/index.php/zjdmssh/article/view/27>

- darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF*. Media Sains Indonesia.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Erni Yunita, M. (2018). PENGARUH DAMPAK SOSIAL DAN KELAYAKAN SOSIAL TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MEURAXA KOTA BANDA ACEH). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.24815/jimn.v3i1.33>
- Fathoni, M. R., Puspasari, I. D., & Zulistiani, Z. (2022). PENGARUH KETERIKATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN NGANJUK. *SIMPOSIUM NASIONAL MANAJEMEN DAN BISNIS (SIMANIS) Dan Call for Paper*, 1, 178–189.
- Febrianti, L. V. N. (2024). Pengaruh Whistleblowing System Terhadap Kinerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Pada Tenaga Medis RSUD Ngimbang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 131–145. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p131-145>
- Fitria, N., Azmy, N. U., & Anshori, M. I. (2023). Manajemen Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasi di Era VUCA; Studi Literatur. *Student Research Journal*, 1(5), Art. 5. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.679>
- Ghozali, I. (2011). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 19 EDISI 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidah, H. (2018). HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KOMUNIKASI ATASAN KEPADA BAWAHAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BEHAESTEX BAGIAN DESAIN R&D. *Psikosains: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi*, 10(2), Art. 2.
- Hamzali, S. (2022). PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI DAN INOVASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), Art. 1. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.299>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Handhika, A. (2023). *PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KETERIKATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PADA MITRA DRIVER GO-JEK KOTA PADANG)* [Diploma, Universitas Andalas]. <http://scholar.unand.ac.id/213417/>
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), Art. 2. <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i2.666>
- Khairunnisa, K. (2020). *Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT.PLN UPT Padang)* [Diploma, Universitas Andalas]. <http://scholar.unand.ac.id/64112/>

- Komariah, N., SENTRYO, I., HOLID, A., SAM, R. N. F. A. R., SABIL, M.E, A. S. A., S. E. I., CHT, D. S., S. Pd, . M. M., CHRMP, D. H. M. A., Lc, M. M. ., M. Sc, M.Si, I. H., & C.Ed, I., S. ST, . M. K. M. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV Rey Media Grafika.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Maulina, R., Sulistyani, E., & Suharmanto, S. (2018). PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Studi Kasus PT SUCOFINDO (Persero) Kantor Cabang Semarang). *Admisi dan Bisnis*, 19(2), Art. 2. <https://doi.org/10.32497/ab.v19i2.1274>
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), Art. 1. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>
- Nurdiana, D., & Fadilah, M. R. (2022). ANALISIS PAJAK PENGHASILAN FINAL PASAL 4 AYAT 2 ATAS JASA KONSTRUKSI PADA PT. MARINA CIPTA PRATAMA TAHUN 2019. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia (JABISI)*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.55122/jabisi.v3i1.407>
- Oyeng, O. (2023). PENGARUH KETERIKATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PERILAKU KINERJA INOVATIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI: Studi Pada Guru SMP Di Kecamatan Kapuas Tengah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), Art. 2. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v16i2.427>
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.
- Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A. (2020). PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), Art. 2. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1230>
- Putra, P. D., Abdurrahman, D., & Frenrika, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), Art. 2. <https://doi.org/10.29313/.v6i2.24299>
- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Universitas Islam Jakarta.
- Ramadhany, P., & Mulyana, O. P. (2021). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DINAS X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 230–240.
- Rejeki, A. T., & Wulansari, N. A. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(4), Art. 4. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i4.8883>
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Ibnor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), Art. 4. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2323>
- Rilistina, S. (2021). DETERMINASI KOMPETENSI: BUDAYA ORGANISASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 739–757. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.614>

- Riza, D. A. (2015). *HUBUNGAN ANTARA WORK ENGAGEMENT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA*, Tbk SURAKARTA [Universitas Gadjah Mada]. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/88617>
- RIZKI FARHAN. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAKARTA* [Doctoral, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA]. <http://repository.unj.ac.id/13444/>
- Sakuroh, L. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIAH AL-AMIN, TANGERANG SELATAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), Art. 1. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1833>
- Sari, A. E., & Amri, F. (2022). PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KERINCI. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), Art. 1. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.35>
- Savio, A., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Modal Psikologis Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Makna Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(3), 204–216. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i3.76>
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: A Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>
- Setyowati, D., & Riani, A. L. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM TIM PADA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 16(2), Art. 2. <https://doi.org/10.20961/jbm.v16i2.4084>
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 11(1), 30–38.
- Subagyo, A., Makhfud, M., Widiarto, E., & Jamaah, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASONAL DOSEN PRODI LISTRIK JURUSAN ELEKTRO POLITEKNIK NEGERI SEMARANG. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 18(2), Art. 2. <https://doi.org/10.32497/orbith.v18i2.3815>
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA.
- Suhardi, M. (2020). PENGARUH TEAM WORK DAN ORGANIZATION LEARNING TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SEKOLAH SMP NEGERI DI KOTA MATARAM. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.33394/vis.v4i2.3004>
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing service).
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI

- VARIABEL INTERVENING. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), Art. 1. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. (2022). DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEDISIPLINAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI: (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6.1098>
- Suwari, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan spiritual dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru Madrasah Aliyah di Lumajang Jawa Timur* [Doctoral, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/14496/>
- Syarifudin, M., & Wening, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan BPJS Kesehatan Magelang. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 57–71. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.2964>
- Triastuti, D. A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Journal of Management Review*, 2(2), Art. 2. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- van Woerkom, M., Meyers, M. C., & Bakker, A. B. (2022). Considering strengths use in organizations as a multilevel construct. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100767. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100767>
- Vasantan, P. (2023). Penciptaan Pengetahuan Sebagai Sarana Pembentukan Pilar Pembelajaran Individu. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(2), Art. 2. <https://doi.org/10.37905/aksara.9.2.1093-1108.2023>
- Wiyono, G. (2017). STRATEGI PENERAPAN ORGANIZATIONAL LEARNING UNTUK MEMBENTUK GURU PEMBELAJAR DI SEKOLAH. *Jurnal Edukasi Elektro*, 1(1), Art. 1. <https://doi.org/10.21831/jee.v1i1.15113>
- Yudiani, E. (2022). Kesejahteraan Afektif Dan Dukungan Supervisor Sebagai Prediktor Keterikatan Kerja Karyawan. *Proceeding Conference on Genuine Psychology*, 2, 258–264.