

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI NON PNS BIDANG KEBERSIHAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN KEBUMEN

¹Irnandi Purbo Saputro, ²Anton Prasetyo
S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen
Email : irnandipurbosaputro@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hipotesis diuji menggunakan Teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS for windows versi 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil uji simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,768 atau 76,8%. Artinya, variabel komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja sebesar 76,8%, sedangkan sisanya yaitu 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja non fisik, etos kerja, dan komitmen organisasi

Abstract

This research was conducted to determine the effect of compensation, non-physical work environment, and work ethic on the organizational commitment of non-PNS employees in the field of cleanliness at the Kebumen District Marine and Fisheries Service. Data collection used a questionnaire with a Likert scale and a total sample of 57 respondents. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The hypothesis was tested using multiple regression analysis techniques, t test, f test and the coefficient of determination using SPSS for windows version 25. The results of this study indicate that compensation, non-physical work environment, and work ethic partially have a significant effect on organizational commitment. The results of the simultaneous test of compensation, non-physical work environment, and work ethic have a significant effect on organizational commitment. The test results for the coefficient of determination show that the Adjusted R Square value is 0.768 or 76.8%. That is, the organizational commitment variable can be influenced by compensation, non-physical work environment and work ethic by 76.8%, while the remaining 23.2% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: compensation, non-physical environment, work ethic, and organizational commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Menurut Afrianti (2011) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Kelangsungan hidup organisasi, termasuk Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen tergantung pada komitmen organisasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan unsur penting dalam lingkungan pemerintah. Menurut Robbins dan Judge (2008), "Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Artinya, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Luthans (2011) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (turnover), dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan memiliki dampak negatif bagi organisasi.

Perbedaan latar belakang individu yaitu PNS dan Non PNS pada suatu instansi, tentu saja secara psikologis akan menimbulkan perilaku yang berbeda pada masing-masing individu. Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap memiliki perasaan yang lebih nyaman dan terjamin dalam bekerja. Selain itu, pegawai tetap tidak memiliki perasaan gelisah bahwa ia akan kehilangan pekerjaan tersebut, seperti pemutusan hubungan kerja (pemecatan) dan pengurangan tenaga kerja. Hal tersebut tentu saja berbanding terbalik dengan pegawai tidak tetap dan akan sangat berpengaruh terhadap keadilan organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya (Robbins, 2008). Pegawai yang memiliki komitmen bisa dilihat dari lamanya di bertahan di suatu organisasi. Berikut data masa kerja pegawai non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Tabel Masa Kerja Pegawai Non PNS

Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1-3 tahun	21
4-6 tahun	15
> 7 tahun	21
Total	57

Sumber : DLHKP, 2023

Berdasarkan Tabel data masa kerja pegawai non PNS bidang kebersihan bahwa mayoritas pegawai non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen didominasi masa kerja 1-3 tahun dan >7 tahun sebanyak 21 pegawai non PNS. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasinya baik dan tersusun dengan baik. Fenomena dilapangan dapat dijelaskan bahwa saat ini sikap emosional sumber daya manusia tinggi, adanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja serta dengan atasan, tidak adanya tekanan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini yang menimbulkan adanya komitmen organisasi yang tinggi dari para pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan pada dinas tersebut berjalan sesuai dengan tatanan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) dan Prasada (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Nawawi (2011), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi pada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas imbalan atau balas jasa dalam bentuk financial maupun non-financial. Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen sudah memberikan kompensasi yang layak untuk pegawai non PNS bidang kebersihan yang bekerja disana. Berikut merupakan data gaji pegawai non PNS bidang kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Tabel Data Gaji Pegawai Non PNS

Bidang Pekerjaan	Jumlah Gaji Dalam Satuan Bulan
Sopir	Rp2.100.000
Tenaga Kebersihan	Rp1.876.000

Sumber : DLHKP, 2023

Berdasarkan Tabel data gaji dapat disimpulkan bahwa gaji yang didapatkan oleh pegawai non PNS pada DLHKP pada bidang kebersihan untuk pekerjaan sebagai sopir adalah sebesar Rp2.100.000/bulan dan untuk pekerjaan tenaga kebersihan adalah sebesar Rp1.876.000/bulan. Pegawai non PNS pada bidang kebersihan mendapatkan

gaji karena sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh dinas. Jika pegawai non PNS tidak masuk kerja atau berhalangan maka hitungan gaji akan berubah sesuai dengan kehadiran. Sedangkan untuk tunjangan berupa THR (Tunjangan Hari Raya) yang diberikan ke pegawai setiap menjelang hari raya idul fitri. Kemudian pegawai juga diberikan insentif ketika melakukan kegiatan pembersihan lokasi setelah event berlangsung. Selain itu pegawai mendapatkan fasilitas kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja non fisik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukharomah (2021) dan Suratno (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Sedarmayanti (2001), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147), lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi pegawai, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "Sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai non PNS pada bidang kebersihan, mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik pada dinas tersebut sangat baik karena pegawai memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja dan juga memiliki hubungan baik dengan atasan. Kerja sama yang dilakukan pegawai berjalan dengan baik serta dukungan dari pimpinan terhadap pegawai seperti memberikan pengarahan saat apel dilaksanakan.

Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah etos kerja. hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suratno (2023) dan Prasada (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Sinamo (2011:42) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental,

komitmen yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Harsono dan Santoso (2010:79) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Menurut Sukriyanto (2010:37) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki masyarakat untuk mampu bekerja lebih guna memperoleh nilai hidup mereka. Sutisna (2012) etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai non PNS pada DLHKP bidang kebersihan, bisa diketahui bahwa etos kerja mereka sudah baik, karena pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan norma-norma yang sudah ditetapkan oleh atasan. Pegawai non PNS memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai petugas kebersihan dan memiliki semangat dalam melaksanakan kegiatan organisasi pada dinas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI NON PNS BIDANG KEBERSIHAN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN KEBUMEN”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen ?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen ?
4. Apakah Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen ?

Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada DLHKP Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada DLHKP Kabupaten Kebumen.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada DLHKP Kabupaten Kebumen.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada DLHKP Kabupaten Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjuk dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan emosional kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2008) "Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Menurut Noormijati (2012) menyatakan tingginya komitmen organisasi akan berdampak pada pegawai yang akan memberikan usaha terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Menurut Suardani dan Supartha (2018) Pegawai dengan komitmen tinggi pada organisasinya dapat mendorong kesuksesan organisasi pada pencapaian setiap sasaran yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi akan menunjukkan bagaimana kemauan seorang pegawai dalam melanjutkan pekerjaannya, setia kepada organisasinya, usaha ekstra yang digunakan untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi (Haq et al., 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa tingginya komitmen organisasi pegawai dapat mendorong kesuksesan organisasi pada pencapaian setiap sasaran yang telah ditetapkan dan suatu bentuk kemauan seorang pegawai dalam melanjutkan pekerjaannya serta setia kepada organisasinya.

Indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) adalah sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (affective commitment), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- 1) Keinginan berkarier di organisasi.
- 2) Rasa percaya terhadap organisasi.
- 3) Pengabdian kepada organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan (continuance commitment), merupakan komitmen pegawai untuk tidak akan meninggalkan organisasi tempat bernaung karena adanya kesadaran akan mendapatkan kerugian jika pegawai tersebut meninggalkan organisasi.

- 1) Kecintaan pegawai kepada organisasi
- 2) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- 3) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- 4) Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
- 5) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (normative commitment) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan formal atau alasan etika.

- 1) Kesetiaan terhadap organisasi
- 2) Kebahagiaan dalam bekerja
- 3) Kebanggaan bekerja pada organisasi

Kompensasi

Menurut Nawawi (2011), kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Handoko (2015) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi pada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja (Wibowo, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas imbalan atas balas jasa dalam bentuk financial maupun non-financial. Menurut Singodimedjo (2009:183) indikator kompensasi dibagi menjadi:

- a. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap.

- b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.
- d. Fasilitas adalah kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto (2009) menyebutkan sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Taiwo, 2010).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik adalah yang mencakup hubungan kerja harmonis yang terbentuk adanya hubungan antara sesama pegawai dan atasan. Mengacu pendapat Sedarmayanti (2017:31-32), maka indikator lingkungan kerja non fisik pegawai dalam penelitian ini meliputi:

a. Struktur Kerja

Sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan dikerjakan. Dengan kata lain struktur kerja dinas mampu menjelaskan hubungan antara wewenang siapa bertanggung jawab kepada siapa dalam suatu pekerjaan.

b. Tanggung Jawab Kerja

Sejauh mana pegawai mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta berani mengambil resiko dari keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.

c. Dukungan Pimpinan

Sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

d. Kerjasama

Sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada. Kerjasama (teamwork) adalah keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan kerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok disini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses. Dalam hal ini yang dimaksudkan dengan kerjasama adalah seorang pegawai mampu bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan waktu dan tugas yang telah ditentukan guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

e. Kelancaran Komunikasi

Sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

Etos Kerja

Menurut Sigit dalam Liliens (2010:118), etos kerja mencerminkan sejauh mana seseorang mengevaluasi pekerjaan. Orang yang memiliki etos kerja yang tinggi melihat bahwa pekerjaan itu penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang dengan etos kerja yang tinggi atau kuat memiliki inisiatif, mendapatkan kepuasan kerja, produktif, ungu, dan memiliki sikap dan keyakinan yang positif.

Maharani (2019), etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang optimal.

Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli tentang etos kerja ialah suatu ciri khas seseorang atau kelompok yang berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melakukan pekerjaannya. Indikator etos kerja menurut Sinamo (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja sudah berprinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas.
- b. Kerja adalah amanah, disini dapat di pahami bahwa seorang pegawaidalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, dapat diartikan seorang pekerja harus bekerja tuntas penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat.

- e. Kerja adalah ibadah, dapat diartikan setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah.
- f. Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreativitas.
- g. Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

METODE

Objek penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja non fisik, etos kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen blok barat yang berjumlah 57 orang Pegawai Non PNS.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja.

Metode yang digunakan adalah melalui kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala likert yang telah dimodifikasi dengan pembobotan sebagai berikut :

1. SS Sangat Setuju Diberi Skor : 4
2. S Setuju Diberi Skor : 3
3. TS Tidak Setuju Diberi Skor : 2
4. STS Sangat Tidak Setuju Diberi Skor : 1

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai non PNS bidang kebersihan DLHKP Kabupaten Kebumen dengan jumlah populasi 57. Sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini didukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan individu, situasi atau kelompok tertentu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dari responden. Analisis statistika yang digunakan meliputi uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi: yakni uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji

hipotesis yang meliputi: uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	20-40	47	82,4%
2	41-50	7	12,3%
3	>50	3	5,3%
Jumlah		57	100%

Tabel 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	40	70%
2	Perempuan	17	30%
Total		57	100%

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	1-3 tahun	21	36,8%
2	4-7 tahun	15	26,4%
3	>7 tahun	21	36,8%
Jumlah		57	100%

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	SMP	30	53%
2	SMA/SMK	27	47%
Total		57	100%

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tenaga Kerja

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Sopir	8	14%
2	Penyapu Jalan	49	86%
Total		57	100%

Analisis Statistik

Tabel 6 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Butir	R _{hitung}	R _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Komitmen Organisasi	1	0,602	0,2609	0,000	Valid
	2	0,461	0,2609	0,000	Valid
	3	0,791	0,2609	0,000	Valid

4	0,895	0,2609	0,000	Valid
5	0,756	0,2609	0,000	Valid
6	0,818	0,2609	0,000	Valid

Tabel 7 Uji Validitas Kompensasi

Variabel	Butir	R _{hitung}	R _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Kompensasi	1	0,650	0,2609	0,000	Valid
	2	0,734	0,2609	0,000	Valid
	3	0,779	0,2609	0,000	Valid
	4	0,693	0,2609	0,000	Valid
	5	0,877	0,2609	0,000	Valid
	6	0,679	0,2609	0,000	Valid

Tabel 8 Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel	Butir	R _{hitung}	R _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	1	0,809	0,2609	0,000	Valid
	2	0,774	0,2609	0,000	Valid
	3	0,822	0,2609	0,000	Valid
	4	0,795	0,2609	0,000	Valid
	5	0,829	0,2609	0,000	Valid

Tabel 9 Uji Validitas Etos Kerja

Variabel	Butir	R _{hitung}	R _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Etos Kerja	1	0,633	0,2609	0,000	Valid
	2	0,726	0,2609	0,000	Valid
	3	0,746	0,2609	0,000	Valid
	4	0,520	0,2609	0,000	Valid
	5	0,661	0,2609	0,000	Valid

Berdasarkan table 6, 7, 8 dan 9 semua instrumen memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dikatakan instrumen untuk komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja dinyatakan valid.

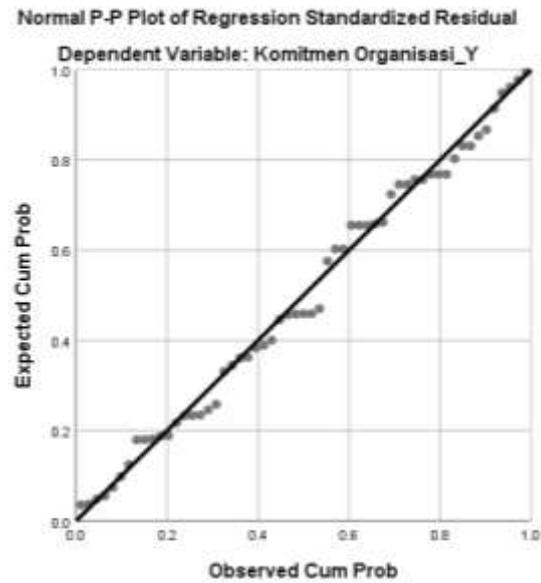
Tabel 10 Uji Reliabilitas

Variabel	R _{kritis}	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,6	0,830	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,6	0,864	Reliabel
Etos Kerja	0,6	0,662	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,6	0,796	Reliabel

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2016). Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbarch > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Gambar 1 Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas terjadi titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

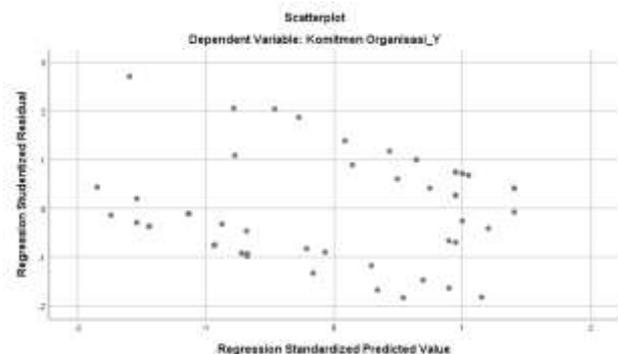
Tabel 11 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi_X1	.613	1.631
Lingkungan Kerja Non Fisik_X2	.588	1.699
Etos Kerja_X3	.647	1.547

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi_Y

Berdasarkan tabel 11 bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa model regresi subtruktural tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut dapat dipakai.

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar IV-2 menunjukkan bahwa nilai uji heteroskedastisitas pada struktural terjadi pada titik-titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 serta membentuk suatu pola yang tidak jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 12 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Standardized	
		Coefficients	Coefficients	Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	3.001	1.334	
	Kompensasi_X1	.312	.062	.417
	Lingkungan Kerja Non Fisik_X2	.240	.079	.254
	Etos Kerja_X3	.394	.082	.386

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi_Y

Tabel 13 Uji t

Coefficients ^a				
Model		Standardized		Sig.
		Coefficients	T	
		Beta		
1	(Constant)		2.250	.029
	Kompensasi_X1	.417	5.072	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik_X2	.254	3.031	.004
	Etos Kerja_X3	.386	4.825	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi_Y

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel -13 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5.072 > ttabel 2.00575 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 3.031 > ttabel 2.00575 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 < 0,05, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 4.825 > ttabel 2.00575 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0,05, maka H0 diolak dan H3 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 14 Uji F

ANOVA^a

Model		Df	F	Sig.
1	Regression	3	62.815	.000 ^b
	Residual	53		
	Total	56		

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi_Y

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja_X3, Kompensasi_X1, Lingkungan Kerja Non Fisik_X2

Berdasarkan tabel 14 diperoleh nilai ftabel sebesar 2.78 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dan fhitung sebesar 62.815 lebih besar dari ftabel 2.78, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan kabupaten Kebumen.

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R
				Square
1	.883 ^a	.780	.768	.845

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja_X3, Kompensasi_X1, Lingkungan Kerja Non Fisik_X2

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi_Y

Berdasarkan tabel 15, dapat dianalisis bahwa adjusted R Square sebesar 0.768. Hal tersebut berarti 0.768 atau 76,8% variasi dari komitmen organisasi bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel X yaitu kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja sedangkan sisanya sebesar 23,2 % dijelaskan faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil olah data analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan pembahasan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian H1 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi Pegawai Non PNS bidang kebersihan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Non PNS bidang kebersihan dengan hasil thitung 5.072 > ttabel 2.00575 dengan signifikansi sebesar 0.000 < 0,05.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh, menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh pada komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan. Semakin baik kompensasi yang diterima berupa gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas semakin baik pula komitmen organisasi Pegawai Non PNS bidang kebersihan. Penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Putra dan Murdikaningsih (2020) serta Prasada, Sunarsi dan Teriyan (2022) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian H2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan dengan hasil $3.031 > t_{tabel} 2.00575$ dengan signifikansi sebesar $0.004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh bahwasanya lingkungan kerja non fisik sangat berdampak guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan. Semakin baik lingkungan kerja non fisik berupa struktur kerja, tanggung jawab kerja, dukungan pimpinan, kerja sama dan kelancaran komunikasi semakin baik juga komitmen organisasi Pegawai Non PNS bidang kebersihan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukharomah (2021) dan Dewi (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian H3 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan dengan hasil $4.825 > t_{tabel} 2.00575$ dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh bahwasanya etos kerja berdampak guna meningkatkan komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan. Semakin baik etos kerja berupa kerja adalah rahmat, amanah, aktualisasi, ibadah, dan pelayanan semakin baik juga komitmen organisasi Pegawai Non PNS bidang kebersihan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasada, Sunarsi dan Teriyan (2020) serta Suratno dan Fauzan (2023) membuktikan bahwa etos kerja non berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2.78 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} sebesar 62.815 lebih besar dari

$f_{tabel} 2.78$, maka dari hasil uji f dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil uji R^2 diperoleh nilai sebesar 0,768 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent sebesar 76,8% dan sisanya 23,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja karena nilainya masih dibawah 100%.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuisioner mengenai Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS Bidang Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai non PNS bidang kebersihan pada DLHKP Kabupaten Kebumen.
2. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik di DLHKP Kabupaten Kebumen akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai non PNS bidang kebersihan.
3. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Artinya semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai non PNS bidang kebersihan pada DLHKP Kabupatenn

Kebumen akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai non PNS bidang kebersihan.

4. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

Saran

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa saran sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen harus selalu memperhatikan kompensasi yang telah diterapkan. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kompensasi antara lain: pemberian gaji tepat waktu dan pemberian THR sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tepat waktu.
2. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen harus selalu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang sudah diterapkan. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik antara lain: dukungan pimpinan terhadap pegawai baik itu arahan serta dihargai oleh pimpinan dan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja dan dengan atasan.
3. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai non PNS bidang kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen harus selalu memperhatikan etos kerja yang sudah diterapkan. Beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan etos kerja antara lain: disiplin dalam bekerja, tepat waktu saat bekerja, terus bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Afrianti, Dita (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah (studi pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten batang). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.

Ginting, D. (2016). Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Elex Media Komputindo.

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45. 2

Haq, A. N. (2014). *Barriers analysis for green supply chain management implementation in Indian industries using analytic hierarchy process. International journal of production economics*, 147, 555-568.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2008). Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal justice and behavior*, 35(1), 56-68.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill

Noormijati.(2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(9), 655-668.

Prasada, D. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Divisi Keperawatan Eka Hospital BSD. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 55-65.

Robbins Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sedarmayanti, 2017, *Manajemen SDM*, Cetakan 1. Refika Aditama, Bandung.

Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat. Jakarta. Rajawali Pers

Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Lingkungan Kerja Pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset.

DAFTAR PUSTAKA