

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompetensi, dan *Physical Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* (Studi pada karyawan *Base Camp AMP PT Tradha Group*)

Diyah Anita Sari

Manajemen S-1 STIE Putra Bangsa Kebumen
Diyora313@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of perceived organizational support, competence, and physical work environment on organizational commitment (Study of AMP PT Tradha Group Kebumen Base Camp employees). Respondents in this study were all employees with a total of 32 people as research samples with census techniques (saturated sampling). Data collection techniques by distributing questionnaires and analyzed with the help of SPSS for Windows version 23.0.

The results of this study indicate that the variables perceived organizational support, competence, physical work environment and organizational commitment are declared valid. Based on the reliability test, all variables are declared reliable. Based on the results of the t test all hypotheses were accepted. And the adjusted R² value of 0.776 means that 77.6% organizational commitment is influenced by perceived organizational support, competence, and physical work environment, the remaining 32.4% is influenced by other variables not in this study.

Keywords : *Perceived Perceived Organizational Support, Competence, Physical Work Environment, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Menyadari pentingnya SDM, perusahaan harus mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai keberhasilan yang efektif, dengan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada keberlangsungan jangka panjang perusahaan. Keberhasilan itu sendiri akan terpenuhi dengan adanya partisipasi semua anggota perusahaan, dengan hasil kerja karyawannya yang memaksimalkan kualitas tugas pokok, fungsi yang berpedoman pada norma dan standar operasional yang berlaku, yang kemudian terwujud dalam suatu bentuk yang disebut komitmen organisasi.

Base Camp AMP PT Tradha Group menyatakan bahwa karyawan begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Banyak dari mereka yang menerima resiko dari pekerjaannya, memiliki antusiasme yang tinggi karena tanggung jawab atas bagian yang diterimanya, dan juga menyanggupi pekerjaan yang dibebankan, hal ini menunjukkan bahwa mereka loyal dan berkomitmen pada perusahaan.

Namun berdasarkan kondisi riil di lapangan, penulis memperoleh indikasi permasalahan yang menunjukkan masih terdapat kurangnya komitmen pada karyawan dengan adanya data seperti pada Tabel I-1 berikut:

Tabel I-1
Data jumlah karyawan yang keluar
Periode 2015-2018

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Persentase
2018	37	3	5,4%
2017	32	4	12,5%
2016	30	2	6,6%
2015	27	2	7,4%

Sumber : data primer HRD *Basecamp AMP*

Tabel I-1 menunjukkan selama periode empat tahun bahwa terdapat sekitar 5,4% jumlah karyawan yang tetap keluar dari pekerjaannya. Data tersebut dapat menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Pentingnya komitmen organisasi dalam *Basecamp AMP Pt Tradha* telah didokumentasikan dalam literatur. Misalnya, organisasi tertarik untuk memiliki karyawan yang sangat berkomitmen, karena biasanya bahwa komitmen organisasi dapat menyebabkan hasil organisasi seperti tingkat *turnover* yang lebih rendah, peningkatan motivasi, perilaku kewargaan organisasi yang lebih baik, dan dukungan organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasi karyawannya dengan memperhatikan variabel yang diduga dapat mempengaruhi seperti persepsi dukungan organisasi,

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompetensi, dan *Physical Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* (Studi pada karyawan *Base Camp AMP PT Tradha Group*)

kompetensi dan termasuk didalamnya lingkungan kerja fisik yang ada pada *Base Camp AMP*.

KAJIAN TEORI

Komitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinannya untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu.

Indikator *Organizational Commitment* :

Komitmen menunjukkan pada organisasional pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Luthans (2006) menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasional paling sering didefinisikan sebagai tiga indikator yaitu:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.
3. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawan. Senada dengan hal tersebut Caenses (2014) berpendapat sebuah teori dukungan organisasi atau *perceived organizational support* disimpulkan dari pendekatan pertukaran sosial untuk menggambarkan hubungan karyawan dan organisasi. Karyawan mengakui dukungan mereka peroleh dari organisasi, karyawan merasa bahwa mereka memiliki kewajiban untuk itu, dan mengakui perlakuan menguntungkan ini dengan menunjukkan komitmen yang berharga.

Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger, 2002 (dalam Tjahyono & Christanto, 2017) terdapat 3 indikator dari Pos, sebagai berikut :

1. Keadilan (*fairness*)
2. Dukungan atasan (*supervisory support*)
3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (*organizational reward and job conditions*)

Wibowo (2013) menyatakan bahwa Kompetensi (*competency*) adalah pola pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain yang bisa diukur yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik, sasarannya adalah untuk menjelaskan ketrampilan,

pengetahuan, kemampuan, nilai-nilai, kepentingan dan kepribadian dari pegawai yang baik.

Indikator Kompetensi

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten (Wibowo, 2013:326). Menurut Nawawi (2003) indikator kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan untuk melakukan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.
2. Keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. Keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain- lain (Nitisemito, 2002).

Indikator lingkungan kerja fisik :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja

Penelitian terdahulu :

Lisa Anggraheni Risdianti (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh *human capital*, *person organization fit*, dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi di PT. PLN (persero) distribusi Jawa timur area Gresik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebanyak lima tingkatan skala rikert, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel *human capital*, *person organization fit*, dan *perceived organizational support* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian memberikan simpulan bahwa apabila variabel *human capital*, *person organization fit*, dan *perceived organizational support* ditingkatkan secara bersamaan maka komitmen organisasi di dalam perusahaan akan ikut berpengaruh.

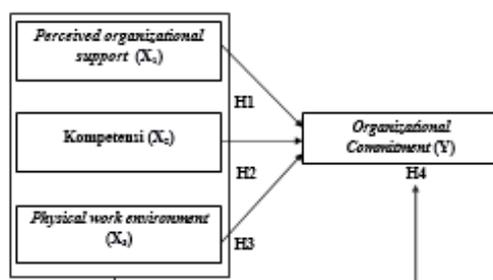
Bram Afrilyan (2017) tentang pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Wahana Meta Riau Pekanbaru. Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode sensus yaitu

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompetensi, dan *Physical Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* (Studi pada karyawan *Base Camp AMP PT Tradha Group*)

mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan menggunakan analisis metode regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Apabila ketiga aspek tersebut ditingkatkan maka komitmen organisasi pada PT. Wahana Meta Riau Pekanbaru akan mampu ditingkatkan secara signifikan.

Olwan Zakki Firdaus, Ahyar Yuniawan (2017) melakukan penelitian dengan judul analisis pengaruh lingkungan kerja fisik, penghargaan dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi (studi pada karyawan hotel Grasia Semarang). Penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja fisik, penghargaan dan karakteristik) mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Kerangka pemikiran



Hipotesis

- H1 : Diduga variabel *Perceived Organizational Support* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Y).
- H2 : Diduga variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Y).
- H3 : Diduga variabel *Physical Work Environment* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Y).
- H4 : Diduga variabel *Perceived organizational support* (X1), Kompetensi (X2), dan *Physical work environment* (X3), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Y).

METODE

Obyek pada penelitian ini adalah *perceived organizational support*, kompetensi, *physical work environment*, serta bagaimana pengaruhnya terhadap *organizational commitment* pada karyawan *Base Camp AMP PT Tradha Group*.

Subyek Penelitian

Setiap individu yang terlibat dalam suatu penelitian adalah subyek (Subiyanto, 2000:260). Subyek penelitian ini adalah karyawan di *Base Camp AMP PT Tradha Group*.

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 32 orang sebagai sampel penelitian dengan teknik sensus (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner dan dianalisis dengan bantuan program SPSS for Windows versi 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hipotesis 1: “*Perceived organizational support* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada *Basecamp AMP PT Tradha Group*”. Sesuai dengan hasil uji t variabel *perceived organizational support* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,649 > t_{tabel} 2,045$ dengan signifikansi $0,013 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada *Basecamp AMP PT Tradha Group*. Artinya POS yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan sehingga dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli dalam membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lisa Anggraheni (2018) bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment*.

Pembahasan Hipotesis 2: “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada *Basecamp AMP PT Tradha Group*”. Sesuai dengan hasil uji T variabel kompetensi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $9,536 > t_{tabel} 2,045$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada *Basecamp AMP PT Tradha Group*, yang berarti semakin karyawan merasa mampu dan kompeten menghadapi situasi dan keadaan dalam pekerjaannya, maka komitmen mereka terhadap perusahaan dapat meningkat dan melekat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bram Afrilyan (2017) bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment*.

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompetensi, dan *Physical Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* (Studi pada karyawan *Base Camp AMP PT Tradha Group*)

Pembahasan Hipotesis 3: “*Physical work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada *Basecamp AMP PT Tradha Group*”. Sesuai dengan hasil uji t variabel *physical work environment* mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,132 > t_{tabel} 2,045$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa *physical work environment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pada *Basecamp AMP PT Tradha Group*, apabila lingkungan kerja kondusif dan nyaman maka semakin dapat menggugah minat kerja dan mengoptimalkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Olwan Zakki Firdaus dan Ahyar Yuniawan (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *organizational commitment*.

Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $36,777 > F_{tabel}$ sebesar $2,95$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel *perceived organizational support*, kompetensi, dan *physical work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment* pada *Basecamp AMP PT Tradha Group*.

Sesuai dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh diperoleh $0,776$ artinya $77,6\%$ variabel *organizational commitment* dipengaruhi oleh *perceived organizational support*, kompetensi, dan *physical work environment*, sedangkan sisanya sebesar $32,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) adalah $0,776$ artinya $77,6\%$ pengaruh variabel *perceived organizational support*, kompetensi, dan *physical work environment* terhadap variabel *organizational commitment* pada *Basecamp AMP PT Tradha Group*.

1. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *organizational commitment*. Artinya bahwa semakin rendah atau tingginya variabel *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan *Basecamp AMP PT Tradha Group* maka semakin kuat komitmen yang akan dimiliki.
2. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *organizational commitment*. Artinya bahwa semakin rendah atau tingginya variabel kompetensi yang dimiliki karyawan *Basecamp AMP PT Tradha Group*

maka semakin kuat komitmen yang akan dimiliki.

3. Pengaruh *physical work environment* terhadap *organizational commitment*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel *physical work environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *organizational commitment*. Artinya bahwa semakin rendah atau tingginya variabel *physical work environment* yang dimiliki karyawan *Basecamp AMP PT Tradha Group* maka semakin meningkatkan komitmen yang akan dimiliki.

Saran

1. Hendaknya pimpinan *Basecamp AMP PT Tradha Group* meminimalisir timbulnya *perceived organizational support* yang rendah dari karyawan. Organisasi saling memahami karakter dan menjaga keselarasan hak tiap karyawan dengan berupaya adil agar peran yang dijalankan pada perusahaan bisa diterima dan dilaksanakan dengan baik.
2. Guna menjaga efektifitas kerja yang relevan, pimpinan *Basecamp AMP PT Tradha Group* sebaiknya mengembangkan pelatihan kompetensi dengan memelihara hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat standar operasional yang berlaku pada kriteria yang dijadikan acuan, kemudian terealisasi pada kemampuan yang terasah, efektif dan berkinerja prima di tempat kerja pada situasi tertentu.
3. Perlunya memelihara lingkungan yang lebih baik demi peningkatan kualitas lingkungan kerja, *Basecamp AMP PT Tradha Group* baiknya memberikan tindakan atau respon cepat apabila terjadi kerusakan sarana kerja, agar seluruh aktifitas lingkungan kerja menjadi semakin optimal.
4. Peningkatan *organizational commitment* dari seluruh karyawan senantiasa diperhatikan, untuk itu penting bagi organisasi mempertahankan peran komunikasi yang baik dalam penyampaian segala kontribusi maupun opini terhadap sesama rekan kerja agar seluruh karyawan semakin menerapkan komitmen dalam pekerjaannya.

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kompetensi, dan *Physical Work Environment* Terhadap *Organizational Commitment* (Studi pada karyawan *Base Camp AMP PT Tradha Group*)

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraheni Lisa, Risdayanti. 2018. "Pengaruh human capital, person organization fit, dan perceived organizational support terhadap komitmen organisasi (Studi pada karyawan di PT. PLN (persero) distribusi Jawa timur area Gresik)". *Journal of management*. Vol. 6 No 3.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Malik, S. Z., et, al. 2016. "The Effect of Perceived Organizational Support on Doctors ' Organizational Commitment in Pakistan". *The Lahore Journal of Business*. 2 (Spring), 73–92.
- Marwansyah. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. and Jackson J.H. 2008. "*Human resource management*". 12th ed. Mason. Ohio: Thomson South Western.
- Organ, D.W. and Lingle, A. 2002. "Personality, satisfaction and Organizational Commitment". *Journal of Social Psychology*. Vol135, p 339-350.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sutrisno, Edy. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan ke-5. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tobing. K. L, Diana Sulianti. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 11 (10), Maret 2009.
- Wayne, S.J., et all. 1997. "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective". 40(1), 82–111. Diambil dari <https://doi.org/10.2307/257021> diakses tanggal 13 Maret 2019.
- Wibowo, 2013. "*Budaya Organisasi*". Edisi kesatu. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- _____, 2014. "*Manajemen Kinerja*". edisi ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.