

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan
Karanggayam, Kabupaten Kebumen)**

Ferdi Irawan

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
princeferdiirawan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen. Pengumpulan Data dilakukan dengan kuesioner, dengan menggunakan Skala *Likert* 4. Penelitian ini mengambil sampel 50 orang dari jumlah

50 anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen. Hipotesis diuji menggunakan program *SPSS 23 for windows*. Hasil dari pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional* .

Abstract

This study aims to analyze the influence of the Non-Physical Work Environment, Organizational Culture, and Motivation on Organizational Commitment of BUMDes Tunas Mekar members, Penimbun Village, Karanggayam District, Kebumen Regency. Data collection was carried out by means of a questionnaire, using a Likert scale 4. This study took a sample of 50 people from the total

50 members of the BUMDes Tunas Mekar, Penimbun Village, Karanggayam District, Kebumen Regency. The hypothesis was tested using *SPSS 23 for windows*. The results of the influence of the Non-Physical Work Environment have a significant effect on Organizational Commitment. Organizational Culture has a significant effect on Organizational Commitment. Motivation has a significant effect on Organizational Commitment. Non-Physical Work Environment, Organizational Culture, and Motivation together have a significant effect on Organizational Commitment.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Organizational Culture, Motivation, and Organizational Commitment

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan
Karanggayam, Kabupaten Kebumen)**

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi berbagai permasalahan. SDM yang kompleks, oleh karena itu diperlukan adanya suatu sistem pengelolaan yang menangani SDM atau dengan kata lain Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa “unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi”. Dalam berorganisasi, sesuatu hal yang sangat penting agar sebuah organisasi dapat terus bertahan dan berkembang dengan baik terletak pada seberapa besar komitmen anggota terhadap organisasi yang mereka ikuti.

Dengan berkumpul dalam sebuah organisasi, setiap individu sering kali dihadapkan pada beragam permasalahan yang mungkin akan membuat semangat kebersamaan yang telah dibangun akan rusak dan mempengaruhi komitmen organisasional masing-masing individu. Beberapa hal yang mungkin dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional anggota terhadap organisasi yang mereka ikuti seperti, Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, Dan Motivasi. Gibson (1996) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional adalah keterikatan karyawan yang ditunjukkan dalam pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan pada organisasi tersebut. Menurut Zurnali (2010), komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut

Lingkungan kerja sendiri terdiri dari 2 macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa fasilitas tempat dimana para anggota organisasi melakukan kegiatannya didalam organisasi. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kerja seperti hubungan atau interaksi antar anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja menurut Mardiana (2005) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Studi yang dilakukan kepada karyawan perusahaan mengungkapkan bahwa

lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (Shalahuddin, 2013; Wowor, Sumayku, & Siwi, 2016). Selanjutnya, Budaya organisasi menurut (Donnelly, Gibson, Ivancevich,1996) adalah suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma- norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Menurut Griffin (2004) Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.

Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasi. Permasalahan-permasalahan seperti yang telah dijelaskan diatas, juga sering kali dialami oleh masyarakat desa yang tergabung dalam BUMDes. Karena faktor Komitmen Organisasional sangat penting dalam sebuah perjalanan sebuah organisasi, maka penelitian ini akan lebih fokus untuk meneliti tentang komitmen organisasional pada sebuah BUMDes di kabupaten kebumen. BUMDes adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan modal langsung yang berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lain untuk sebesar- besarnya kesejahteraan masyarakat desa (UU Nomor 32 Tahun 2004). Hal tersebut semakin didukung oleh pemerintah dengan keluarnya PP Nomor 47 Tahun 2015 yang menyebutkan bahwa desa mempunyai wewenang untuk mengatur sumber daya dan arah pembangunan. BUMDes di Indonesia secara umum memang masih baru dan masih harus banyak pendampingan terkait birokrasi agar tidak tumpang tindih antara peraturan dari pemerintah desa dengan pemerintahan di atasnya.

Data dari Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) menyebutkan sampai November 2018 di Indonesia terdapat 41.000 BUMDes dari total 74.957 Desa di Indonesia atau sudah 64 persen dari total desa yang ada di Indonesia. Dari puluhan ribu BUMDes yang ada di Indonesia, kemendes PDTT menyebutkan, BUMDes di wilayah Indonesia timur masih sangat membutuhkan pendampingan, baik dari segi infrastruktur fisik untuk mobilitas anggota BUMDes maupun bimbingan teknis berupa peraturan dan tata kelola keuangan desa untuk menjalankan BUMDes (www.Detik.com). Khusus di wilayah Kabupaten Kebumen, BUMDes masih sangat minim dari segi jumlah BUMDes yang bisa dikatakan aktif dan produktif. Pada tahun 2016, terdapat 449 BUMDes yang sudah terbentuk di kabupaten Kebumen (www.kebumenkab.go.id/26 april 2016). Dari ratusan BUMDes yang ada di Kabupaten Kebumen terdapat

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

salah satu BUMDes yang membuat peneliti tertarik untuk menelitinya.

BUMDes Tunas Mekar di desa Penimbun Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen, sebagai salah satu contoh BUMDes yang sudah beroperasi sejak 2018 dan termasuk BUMDes yang terhitung aktif. Walaupun terbilang masih begitu muda dalam segi usia, namun BUMDes Tunas Mekar ini bisa dikatakan mempunyai masa depan yang cerah karena kinerjanya yang begitu baik. Dimana BUMDes di desa Penimbun membuat semacam produk rumahan dengan mengolah daun pandan menjadi aneka kerajinan anyaman seperti tas, dompet, dan souvenir lainnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Menurut Arikunto (2002) untuk sampel apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-25% atau lebih. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdian, 2011).

Dari beberapa hal tersebut, faktor komitmen terhadap organisasi menjadikan daya tarik tersendiri untuk diteliti. Karena faktor komitmen organisasional itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, serta Motivasi. Dari segi Komitmen Organisasional pada BUMDes Tunas Mekar itu sendiri, dapat dikatakan bahwa tingkat Komitmen Organisasional anggota terhadap BUMDes Tunas Mekar cukup tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari begitu seriusnya para anggota BUMDes Tunas Mekar agar BUMDes semakin berkembang dan lebih baik lagi. Tak hanya bekerja lebih keras, para anggota BUMDes juga merasa bangga telah menjadi bagian dari BUMDes Tunas Mekar. Sedangkan dari segi lingkungan kerja non fisik, di BUMDes Tunas Mekar ini komunikasi antar anggota BUMDes Tunas Mekar sangat harmonis. Hal tersebut terlihat dari keguyupan mereka saat bekerja membuat kerajinan anyaman pandan. Sikap saling membantu dan komunikasi yang begitu cair antar anggota BUMDes menjadi sisi positif tersendiri yang terdapat di BUMDes tersebut. Budaya untuk saling asah, asih, asuh antar anggota BUMDes Tunas Mekar juga terlihat dari sikap untuk saling mengajari kepada sesama anggota BUMDes yang masih kurang terampil dalam membuat anyaman pandan juga menambah rasa keharmonisan yang ada didalam BUMDes Tunas Mekar tersebut. Selain itu, kebiasaan-kebiasaan mereka yang saling berbagi tugas dengan bermusyawarah juga menambah keharmonisan antar anggota semakin hangat. Serta yang tidak kalah pentingnya, untuk memotivasi diri sendiri, terkadang Anggota BUMDes Tunas Mekar juga ikut serta dalam pameran didalam ataupun diluar kota, dimana hal tersebut bisa membuat mereka termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan bakatnya. Hal tersebut

dapat membuat anggota lain merasa bahwa masa depan BUMDes semakin baik. Dari jumlah anggota

sekitar 50 orang yang terlibat dalam BUMDes Tunas Mekar, terbagi kedalam beberapa posisi seperti, Ketua BUMDes, Sekretaris, Bendahara, Bidang produksi, dan Bidang pemasaran.

Dalam mengoperasikan BUMDes tersebut, pemerintah Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam mengalokasikan dana dari Anggaran Dana Desa yang diterima setiap tahunnya untuk terus mengembangkan dan berinovasi produk yang dihasilkannya. Salah satu cara mengembangkan usaha yang dimilikinya, BUMDes Tunas Mekar sering mengikuti acara-acara pameran gratis ataupun berbayar yang diselenggarakan di dalam kota kebumen sendiri maupun diluar kota kebumen. Tak sampai disitu, pemasaran yang dilakukan oleh bagian marketing juga sering mengantarkan langsung produknya keluar kota demi mendengar langsung respon dari pelanggannya. Seperti pesanan dari beberapa anggota DPRD kabupaten Wonosobo, dan pegawai BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah. Dari yang awalnya hanya membuat beberapa produk anyaman pandan seperti tikar, sekarang BUMDes Tunas Mekar berinovasi untuk menjawab tantangan dan kebutuhan zaman dengan membuat kerajinan anyaman pandan menjadi tas, dompet, dan beberapa souvenir lainnya yang memiliki harga ekonomis tinggi.

Sumber daya ekonomi yang beragam, membuat BUMDes Tunas Mekar dapat berkembang pesat. BUMDes Tunas Mekar tersebut menjadi salah satu ikon baru UMKM di Kecamatan Karanggayam pada khususnya, dan menjadi kebanggaan Kabupaten Kebumen pada umumnya. Dari beberapa hal tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat Komitmen Organisasional para Anggota BUMDes Tunas Mekar sangat tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional Studi pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen".

Rumusan Masalah

Faktor Komitmen Organisasional pada BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen sangat tinggi hal. Hal ini terlihat dari Faktor lingkungan kerja non fisik seperti suasana kerja atau interaksi anggota BUMDes Tunas Mekar satu sama lain sangat terlihat begitu guyup rukun. Selanjutnya, budaya organisasi pada BUMDes Tunas

Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen, yang menjunjung tinggi asas kebersamaan dalam bekerja, serta gotong royong dalam menjalankan tugas. Dan yang terakhir, adalah motivasi berupa inisiatif anggota untuk mengikuti pelatihan diluar

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

daerah, ataupun menghadiri pameran dan acara di beberapa kesempatan didalam maupun diluar provinsi Jawa Tengah yang ditawarkan oleh Pengurus BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen. Dari ketiga faktor pendukung tersebut, dapat terlihat bahwa tingkat komitmen organisasional Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen terhadap BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen sangat tinggi.

Dari latar belakang diatas, maka dibuat rumusan masalah untuk merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)”

Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, maka dapat difokuskan pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional pada anggota BUMDes Tunas Mekar, Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen?
2. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karanggayam, Kabupaten Kebumen?
3. Apakah pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada anggota BUMDes Tunas Mekar, Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan terhadap Komitmen Organisasional di BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen?

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan yang ingin dicapai. tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional di BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen.
- b. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional di BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen.
- c. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional di BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen.
- d. Penelitian ini digunakan untuk menguji dan

menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional di BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen.

Kajian Teori

1. Komitmen Organisasional, menurut Gibson (1996:184) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional adalah keterikatan karyawan yang ditunjukkan dalam pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan pada organisasi tersebut. Menurut Zurnali (2010), komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Menurut Lincoln dan Bashaw : 2008 komitmen organisasional memiliki 3 indikator yaitu :
 - a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
 - b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
 - c. Kebanggaan karyawan ditandai dengan karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, Menurut Menurut Sedarmayanti (2001:31) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa indikator lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009: 268) disebutkan yaitu:
 - 1) Perasaan aman karyawan
Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut antara lain:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
 - b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
 - c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.
 - 2) Loyalitas karyawan
Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas terdiri dari dua

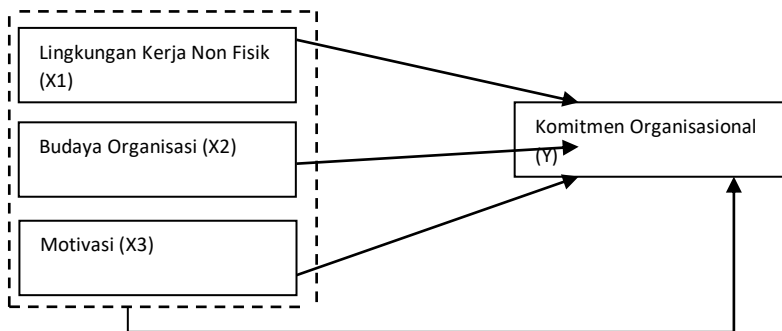
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

- macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal.
- a. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan.
 - b. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan.
3. Budaya organisasi menurut (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1996:41) adalah suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Menurut Griffin (2004:162) Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting. Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi menurut Hofstede, dkk. (1993:99) dibentuk oleh indikator. Adapun indikator dari budaya organisasi dapat diartikan dalam enam konsep yaitu:
- a. Profesionalisme
Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi.
 - b. Jarak manajemen
Jarak manajemen adalah ketidak seimbangan dalam pembagian kekuasaan organisasi dan anggota menganggap hal itu sebagai hal yang wajar.
 - c. Percaya pada rekan kerja
Percaya pada rekan kerja adalah sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang.
 - d. Permusuhan
Permusuhan adalah situasi persaingan antar karyawan yang ada pada perusahaan.
 - e. Keteraturan
Keteraturan adalah kejelasan struktur, kedisiplinan, arah dan tujuan organisasi.
 - f. Integrasi
Integrasi adalah suatu tindakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh. Keempat indikator di atas adalah alat ukur untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan.

4. Motivasi menurut Hasibuan (2014:219), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Indikator motivasi Menurut George dan Jones (2005:175–176) ada 2 dalam motivasi kerja yaitu:
- a. Arah perilaku
Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
 - b. Tingkat usaha
Tingkat usaha menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku

MODEL EMPIRIS



Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu pada landasan teori yang ada. Dari latar belakang tersebut, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
- H4 : Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdian, 2011: 215). Populasi dari

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

penelitian ini adalah seluruh anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen dengan jumlah 50 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Pemilihan metode *Probability Sampling* dilakukan karena semua populasi dinilai memiliki kriteria tertentu untuk diteliti. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Menurut Arikunto (2002:112) untuk sampel apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-25% atau lebih.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner. Berdasarkan variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 23 for Windows*.

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki-laki	17	34%
Perempuan	33	66%
Jumlah	50	100%

Data Primer : Diolah 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwasanya karakteristik dari 50 responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 17 yang berjenis kelamin Laki-laki dengan persentase 34% dan 33 berjenis kelamin perempuan dengan persentase 66%, sehingga dalam penelitian ini responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 33 orang dengan Klasifikasi responden dilihat dari usia responden dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Klasifikasi Responden

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
20-35	19	38%
>35	31	62%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-2 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 50 responden maka dihasilkan data dengan usia 20-35 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 38%, dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 31 orang dengan presentase 62%.

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja secara jelas ditunjukkan dalam tabel 6 berikut:

Tabel 3

Klasifikasi Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (dalam tahun)	Prosentase (%)	Jumlah Responden
0-1	30%	15
>1	70%	35
Jumlah	100%	50

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 50 responden maka dihasilkan data dengan masa kerja 0-1 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 30%, dan masa kerja >1 tahun sebanyak 35 orang dengan presentase 70%.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan
Karanggayam, Kabupaten Kebumen)**

ANALISIS STATISTIK

Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dengan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = n-2 atau (50-2=48) maka didapat nilai r tabel sebesar 0.2353

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

Tabel 4

Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r hitung	r tabel	Sig	status
1	0.822	0.2353	,000	Valid
2	0.654	0.2353	,000	Valid
3	0.444	0.2353	,014	Valid
4	0.470	0.2353	,009	Valid
5	0.772	0.2353	,000	Valid
6	0.858	0.2353	,000	Valid
7	0.513	0.2353	,004	Valid
8	0.551	0.2353	,002	Valid
9	0.624	0.2353	,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 9, sehingga 9 butir pernyataan yang digunakan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid (sah).

Budaya Organisasi (X2)

Tabel 5

Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	sig	status
1	0.659	0.2353	,000	Valid
2	0.813	0.2353	,000	Valid
3	0.760	0.2353	,000	Valid
4	0.778	0.2353	,000	Valid
5	0.769	0.2353	,000	Valid

6	0.742	0.2353	,000	Valid
7	0.771	0.2353	,000	Valid
8	0.846	0.2353	,000	Valid
9	0.773	0.2353	,000	Valid
10	0.778	0.2353	,000	Valid
11	0.779	0.2353	,000	Valid
12	0.579	0.2353	,000	Valid
13	0.657	0.2353	,000	Valid
14	0.732	0.2353	,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 5, maka dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 14, sehingga 14 butir pernyataan yang digunakan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid (sah).

Motivasi (X3)

Tabel 6

Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	sig	status
1	0.701	0.2353	,000	Valid
2	0.729	0.2353	,000	Valid
3	0.389	0.2353	,000	Valid
4	0.672	0.2353	,000	Valid
5	0.671	0.2353	,000	Valid
6	0.745	0.2353	,000	Valid
7	0.731	0.2353	,000	Valid
8	0.739	0.2353	,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel IV-5, maka dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 8, sehingga 8 butir pernyataan yang digunakan pada variabel Motivasi dinyatakan valid (sah).

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan
Karanggayam, Kabupaten Kebumen)**

Komitmen Organisasional (Y)

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Butir	r hitung	r tabel	sig	status
1	0.347	0.2353	,000	Valid
2	0.817	0.2353	,000	Valid
3	0.817	0.2353	,000	Valid
4	0.769	0.2353	,000	Valid
5	0.740	0.2353	,000	Valid
6	0.609	0.2353	,000	Valid
7	0.857	0.2353	,000	Valid
8	0.815	0.2353	,000	Valid
9	0.902	0.2353	,000	Valid
10	0.738	0.2353	,000	Valid
11	0.706	0.2353	,000	Valid

**Sumber : Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan tabel IV-5, maka dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 11, sehingga 11 butir pernyataan yang digunakan pada variabel Komitmen Organisasional dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai *reliable* (konsisten). Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Hasil pengolahan data uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dalam tabel 8 dibawah ini:

Tabel

8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Minimum	Nilai Alpha Cronbach	Status
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0.6	0.820	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0.6	0.938	Reliabel
3	Motivasi	0.6	0.814	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0.6	0.914	Reliabel

Sumber Data Primer : Diolah 2020

Berdasarkan tabel IV-7 dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* (handal atau layak), karean nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

1.2.1. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data sebuah model regresi, *variable dependen*, *variable independen* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

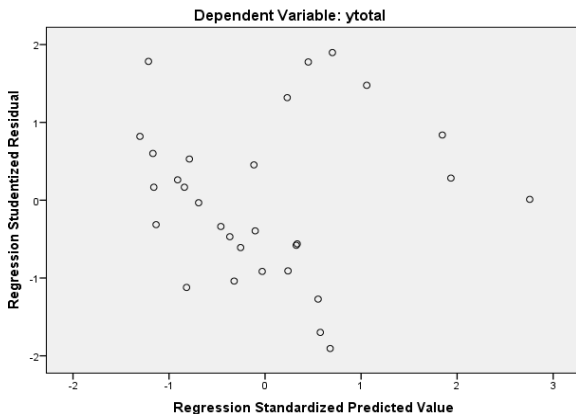
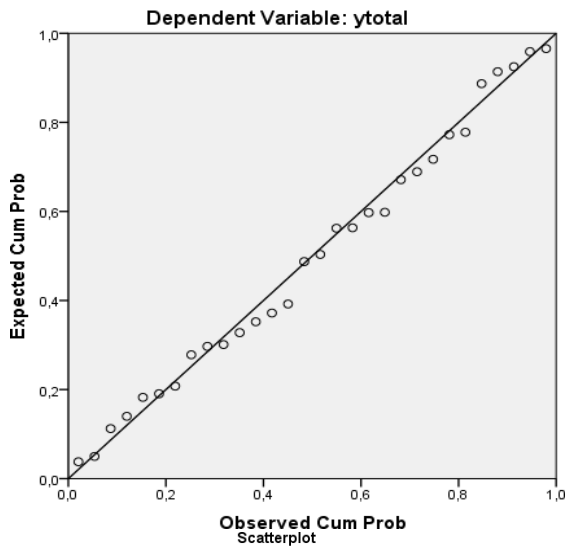
Gambar 1

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan
Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer Diolah, 2020.

Berdasarkan gambar 1 grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi di atas ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen atau bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Sedangkan suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1 (Ghozali,2005).

Tabel

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	,886	1,129
Budaya Organisasi (x2)	,891	1,122
Motivasi (x3)	,803	1,246

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

*Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan gambar 2, dapat dijelaskan bahwa pada bagian Collinearity Statistics menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,10 (10%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

*Sumber : Data Primer diolah

2020

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa terdapat bulatan- bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tetentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas model regresi penelitian ini.

Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Hasil dari analisis regresi berganda dibantu dengan menggunakan program SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan
Karanggayam, Kabupaten Kebumen)**

		Error			
1	(Constant)	,899	7,582	,119	,907
	X1total	,345	,157	,273	2,196
	X2total	,366	,077	,592	4,779
	X3total	,377	,178	,276	2,115

Berdasarkan tabel 9 dan rumus persamaan regresi di atas maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut

$$Y = a + x_1 + x_2 + x_3 + e$$

$$Y = ,899 + ,345x_1 + ,366x_2 + ,377x_3 + 7,582e$$

Kemudian nilai-nilai a, dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = ,899

Nilai konstanta pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Komitmen Organisasional yang tidak dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi dan motivasi pada anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen.

Konstanta bernilai ,899 bermakna bahwa tanpa adanya perubahan pada variable, lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi dan motivasi maka komitmen organisasional yaitu ,899

b. Variable Independen

Nilai b1 = ,345

Koefisien regresi untuk sebesar ,345 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan perubahan/bertambahnya komitmen organisasional sebesar ,345 apabila variable lain nilainya tetap.

Nilai b2 = ,366

Koefisien regresi untuk sebesarartinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya komitmen organisasional sebesar ,366 apabila variable lain nilainya tetap.

Nilai b3 = ,377

Koefisien regresi sebesar ,377 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya komitmen organisasional sebesar ,377 apabila variable lain nilainya tetap.

UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel

terikat bermaksan (signifikan) digunakan uji t dan uji F. adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Dari hasil perhitungan t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel yang mana $(dk) = n - k - 1$ dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dengan k adalah jumlah variabel. Dengan: kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,899	7,582		,119	,907
X1total	,345	,157	,273	2,196	,037
X2total	,366	,077	,592	4,779	,000
X3total	,377	,178	,276	2,115	,044

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

*Sumber : Data Primer diolah 2020

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional

$H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non fisik terhadap variabel Komitmen Organisasional secara parsial

$H_a : \beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel Komitmen Organisasional secara parsial. Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; sig $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial (individu) berpengaruh terhadap komitmen Organisasional Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

$H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasional terhadap variabel Komitmen Organisasional secara parsial

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

Ha : $\beta_1 \neq 0$; Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasional terhadap variabel Komitmen Organisasional secara parsial.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig } < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel budaya Organisasional secara parsial (individu) berpengaruh terhadap komitmen Organisasional Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional

Ho : $\beta_1 = 0$; tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Komitmen Organisasional.

Ha : $\beta_1 \neq 0$; terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig } < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap komitmen Organisasional Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	289,726	3	96,575	15,680	,000 ^b
Residual	160,141	26	6,159		
Total	449,867	49			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

**Sumber : Data Primer diolah 2020*

Kesimpulan dapat diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,000) jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai sig

$< \alpha$ (0,000 < 0,05). Karena nilai $\text{sig } < \alpha$

mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya, ketiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen Komitmen Organisasional (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, serta Motivasi berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Komitmen Organisasional anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen.

KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel IV
Hasil Uji r
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,603	2,48178

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Non Fisik

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel IV-11, nilai koefisien determinasi Adjusted / R Square yang diperoleh sebesar 0,603 atau 60,3%. hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen organisasional pada anggota BUMDes Tunas Berdasarkan tabel IV-11, nilai koefisien determinasi adjusted yang diperoleh sebesar 0,603 atau 60,3%. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi, dan motivasi terhadap komitmen organisasional pada anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen sebesar 60,3% dan sisanya (39,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan

kerja non fisik terhadap komitmen organisasional. Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig } < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial (individu) berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik Lingkungan kerja non fisik seperti keharmonisan komunikasi antara anggota biasa dengan pengurus BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa komitmen organisasional anggota terhadap BUMDes tinggi.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional. Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig } < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel budaya organisasional secara parsial (individu) berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional Anggota

BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang berjalan pada BUMDes seperti budaya saling mengajari serta membimbing anggota lain saat bekerja membuat rasa komitmen organisasional anggota BUMDes Tunas Mekar semakin tinggi.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional. Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi; $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig } < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi secara parsial (individu) berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan terhadap Komitmen Organisasional

Hipotesis keempat diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasional. Dari semua hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi : $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig } < \alpha$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, koefisien regresi pada variabel Lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen), Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik keadaan lingkungan kerja non fisik di BUMDes Tunas Mekar, akan semakin meningkatkan rasa komitmen organisasional anggota BUMDes terhadap BUMDes Tunas Mekar. Hal ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja non fisik dapat menstimulasi peningkatan komitmen organisasional anggota terhadap BUMDes Tunas Mekar.
2. Budaya Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik budaya organisasi di BUMDes Tunas Mekar, akan semakin meningkatkan rasa komitmen organisasional anggota BUMDes Tunas Mekar.
3. Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik sebuah motivasi, akan semakin
4. meningkatkan rasa komitmen organisasional anggota BUMDes terhadap BUMDes Tunas Mekar.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

Implikasi Praktis

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, penulis memberikan implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun Kecamatan Karanggayam Kabupaten Kebumen sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Hal tersebut dapat terlihat dari anggota BUMDes merasa nyaman dengan suasana kerja dan bebas dari ancaman dari teman kerja. Oleh karena itu, untuk mempertahankan hal tersebut, program yang sudah berjalan dengan baik harus terus dijaga dan sebisa mungkin ditingkatkan serta lakukan inovasi untuk menghindari rasa jenuh anggota saat bekerja. Hal tersebut harus dilakukan karena manusia bukanlah mesin, ada kalanya akan merasakan jenuh terhadap kondisi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

lingkungan sekitar. Beberapa cara untuk terus membuat Lingkungan Kerja Non Fisik tetap mendukung aktifitas anggota BUMDes Tunas Mekar dalam berkarya adalah, dengan membuat sebuah kegiatan training dari pihak luar secara rutin, bisa mingguan, bulanan, atau tiga bulanan untuk membuat anggota BUMDes Tunas Mekar dapat menimba ilmu dan berkreasi lagi terhadap barang-barang yang akan dihasilkan.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Hal tersebut terlihat dari profesionalisme anggota BUMDes dalam bekerja, kepercayaan terhadap teman kerja, serta tidak ada jarak yang sangat mencolok antara bawahan dan atasan. Oleh karena itu, program yang sudah terlaksana dengan baik dan cocok di daerah pedesaan harus terus dipelihara. Hal tersebut harus dilakukan karena sebuah budaya akan menentukan keberhasilan suatu usaha. Dan karena tidak semua budaya yang dianggap baik, akan berjalan baik jika diterapkan di lingkungan dan suasana yang berbeda. Beberapa cara untuk terus merawat budaya organisasi yang telah berjalan di BUMDes Tunas Mekar adalah dengan membuat semacam tulisan yang berisi tentang apa-apa saja yang dapat dilakukan saat bekerja, tulisan tersebut berisi diluar peraturan resmi yang telah ada. Semisal, Kerja Kelompok Adalah Bekerja Secara Bersama-sama, bukan hanya bekerja sesuai aturan yang ada, berinovasilah dalam bekerja agar kelompok anda membuahkan karya yang lebih baik dari sekarang.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat usaha dari para anggota BUMDes yang tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu, program yang sudah terlaksana dengan baik harus terus dijalankan.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Herjany dan Bernarto pada tahun 2018 dengan hasil, bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh jamhur, Mochamad, Mukzam pada tahun 2017 dengan hasil, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Purnama, Sunuharyo, Prasetya pada tahun 2016 dengan hasil, bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen)

4. Penelitian selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini supaya mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Komitmen Organisasional selain dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi dapat juga dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, dan persaingan kerja yang mungkin dapat diteliti oleh penelitian selanjutnya.

Gibson, I. Donnelly.1996 .*Organisasi*, Jilid 1, Edisi kedelapan.

Jakarta : Binarupa Aksara.

Gibson, James L. Et al. (1996). *Organisasi:*

*Perilaku,Struktur,Proses.*Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara

Griffin,Ricky W.2004. *Manajemen*; edisi ketujuh jilid 1.

Jakarta: Erlangga Hadi Sutrisno, *Statistik* jilid II Yogyakarta: Andi, 2001

Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: Bumi Aksara

Hofstede, 1993, “*The Business of International Bussiness is Culture,*” dalam Woetzel, Heidi Vermon, dan Wortzel, Lawrence H, *Strategi Management in The Global Economy*, Canada, John Wisley & Sons.Inc

Kuncoro, Mudrajad.2003. *Ekonomi Pembangunan : Teori, Masalah, Kebijakan.,*

UPP APM YKPN :Yogyakarta

Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. CV Andi offset. Yogyakarta

Luthans, F. 1992. *Organizational behavior* (6th ed). Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Singapore: McGraw Hill Book Co. Vol.2 No.2 hal 34-52

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

_____, 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Remaja Rodakarya.

_____, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mardiana.2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta:Penerbit Badan Penerbit IPWI Maryati,MC.2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*.

Yogyakarta : UPP STIM YKPN

DAFTAR PUSTAKA

Agus Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*.

Yogyakarta. BPFE.

Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian* . Jakarta: PT. Rineka Cipta. Edisi Revisi V Cet. Ke-12.

Augusty Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. 2005 Dan 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

George, J.M., & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**(Studi Pada Anggota BUMDes Tunas Mekar Desa Penimbun, Kecamatan
Karanggayam, Kabupaten Kebumen)**

Robin, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi, struktur, desain, dan aplikasi.*

Jakarta. Arcan

_____ dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.*

Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*

Jakarta: Mandar Maju.

Sekaran, Uma. *Research Methods for business: A Skill-Building Approach.* 2000.

Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti.*

Bandung: Tarsito

Sugiyono, (2005) *Metode Penelitian, Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*

CV. Alfabeta : Bandung

Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua.*

Yogyakarta: Andi

Zurnali, C., 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment*

Bandung: Unpad