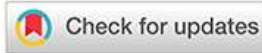


PENGARUH WORK ENVIRONMENT (LINGKUNGAN KERJA) TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT (KOMITMEN ORGANISASI) PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS III RANGKASBITUNG



^{1*}Primandha Anggoro, ²Denny Nazaria Rifani

^{1,2}Program Studi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan - Indonesia

e-mail:

^{1*}primandhaa@gmail.com (corresponding author)

²dennyrifani@poltekip.ac.id

ABSTRACT

Correctional Institutions are government organizations to foster prisoners who need a comfortable environment for employees so they can carry out their work optimally and optimally. Therefore, a good level of environment can influence commitment, so a work environment is needed so that employees can contribute highly to achieving organizational goals, especially in providing the best service. This research aims to determine the influence of the work environment on organizational commitment at the Rangkasbitung Class III Correctional Institution. The research method used is quantitative research with a non-experimental quantitative design by testing causal relationships (Causality-Comparative Research). The population used was all employees, totaling 63 people. The research data was obtained from the results of the questionnaire. Data analysis used univariate analysis, normality test, simple linear regression, significance test, and determination test using IBM SPSS 25 software. The research results showed that there was a positive and directly proportional influence between work environment and organizational commitment. The R square indicates that Work Environment is 45.5% influenced by existing performance and the remaining 54.5% is influenced by other variables. So, it is concluded that there is a positive influence of the work environment on organizational commitment at the Class III Rangkasbitung Correctional Institution.

Keywords: Work Environment; Organizational Commitment; Correctional Institutions



PENDAHULUAN

Untuk menjaga organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan prinsip dari manajemen. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sangat di butuhkan dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang ada. Masalah pada kinerja petugas pemasyarakatan sangat berpengaruh dan mempunyai dampak langsung kepada UPT (Unit Pelaksana Teknis) itu sendiri. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menekankan tentang pentingnya kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang terbentuk dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

Pentingnya memahami berbagai macam faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai merupakan salah satu bentuk pengembangan organisasi salah satu faktor penting dalam pengembangan organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dan memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai dengan begitu pegawai akan bekerja secara maksimal dan optimal. Mempunyai pekerjaan sebagai seorang petugas pemasyarakatan di sebuah Lembaga Pemasyarakatan bukan hal yang mudah bahwa petugas pemasyarakatan mempunyai tugas membina Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) sekaligus harus melakukan pelayanan publik. Apabila keadaan lingkungan kerja dari si pegawai tidak sesuai maka akan tidak sesuai juga output yang di keluarkan oleh pegawai

Lingkungan kerja di bagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang terlihat atau nampak secara fisik yang terdapat di tempat pegawai tersebut bekerja dan dapat berefek terhadap pegawai baik secara langsung dan tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan fisik berkaitan dengan adanya sarana dan prasarana kerja yang mendukung pegawai sehingga pegawai dapat merasakan kenyamanan secara fisik dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan emosi atau jiwa yaitu semua hal yang berhubungan antara individu pegawai baik sikap saling menghargai, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja baik individu atau kelompok dalam sebuah organisasi (Sedarmayanti, 2009). Oleh karena itu Unit Pelaksana Teknis (UPT) harus menyediakan lingkungan kerja yang bagus. Lingkungan kerja yang bagus dapat membentuk pegawai memiliki komitmen kepada organisasi dan sekaligus meningkatkan kualitas serta kinerja pegawai.

Dapat di katakan bahwa Work Environment yang rendah akan memunculkan emosi atau perasaan pada diri pegawai yaitu rendahnya tingkat komitmen organisasi selama dia melakukan pekerjaannya. Sedangkan Work Environment yang tinggi akan menimbulkan Komitmen Organisasi yang berlebih dan berdampak secara langsung. Berdasarkan penjelasan tersebut perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Work Environment terhadap Organization Comittment yang ada di Lembaga Pemasyarakatan,

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

Work Environment (Lingkungan Kerja)

Di kemukakan oleh Moos (1994) yang menganggap lingkungan kerja sosial mengacu pada karakteristik psikososial di identifikasikan dengan cara individu berhubungan dengan satu sama lain dalam suatu hubungan dengan tujuan pertumbuhan pribadi yang menjadi orientasi nya dan pertumbuhan pribadi yang menjadi aspek dari orientasi tujuan dan keterbukaan terhadap perubahan yang menjadi cirinya. Mengukur lingkungan kerja dengan *Work Environment Scale (WES)* dengan dimensi, *Relationships (Hubungan)*, *Personal Growth (Pertumbuhan Pribadi)*, dan *System Maintanance and*

Change (Pemeliharaan Sistem dan Perubahan). Dimensi menunjukkan dukungan yang tinggi dari para pegawai untuk masing-masing dimensi lingkungan kerja

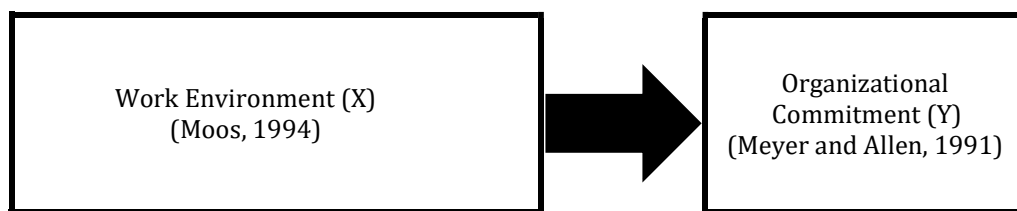
Organizational Commitment (Komitmen Organisasi)

Konsep komitmen organisasi di dasarkan pada pendekatan sikap dan merujuk pada loyalitas pegawai terhadap organisasi. komitmen organisasi adalah loyalitas terhadap organisasi di indikasikan dengan adanya niat dalam diri pegawai untuk tetap berada di organisasi dengan berpegang teguh terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi dan tujuan dari organisasi tersebut (Mowday et al., 1983)

Menurut Porter et al, (1974) komitmen adalah kuatnya seseorang dalam terlibat ke dalam sebuah organisasi dan sampai sejauh mana pegawai dalam organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi menggambarkan komitmen sebagai kecendrungan pegawai untuk tetap di organisasi dan terikat di organisasi secara konsisten karena adanya pemikiran dari individu untuk berhenti bekerja atau meninggalkan pekerjaannya. *Organizational Commitment* di bagi menjadi 3 dimensi yaitu *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), *Continuance Commitment* (Komitmen Kelanjutan), dan *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dibuat kerangka penelitian dengan menempatkan *Work Environment/Lingkungan Kerja* sebagai variabel bebas (X) dan menempatkan Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat (Y). Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :



Hipotesis

Dalam melakukan analisis, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif *Work Environment* (Lingkungan Kerja) terhadap *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rongkasbitung
- H_a : Terdapat pengaruh positif *Work Environment* (Lingkungan Kerja) terhadap *Organizational Commitment* (Komitmen Organisasi) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rongkasbitung

METODE PENELITIAN

Dalam menyelesaikan penelitian ini diperlukannya suatu metode. Metode merupakan suatu cara dalam memecahkan suatu permasalahan melalui metode, teknik, prosedur, dan berbagai macam alat (*tools*), sehingga melalui cara tersebut akan mempermudah dalam memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan dari penelitian (Sugiyono, 2009). Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, metode tersebut digunakan untuk proses meneliti populasi atau sampel pada penelitian. Dalam proses metode tersebut dilakukannya Data di kumpulkan melalui alat survei atau instrument penelitian dan kemudian di analisis secara stastika dengan

tujuan menyangkal hipotesis yang di berikan oleh penulis sebelumnya (Creswell, 2013). Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif harus menggunakan penggunaan angka dalam penelitiannya, mulai dari proses pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, dan penampilan dari hasil yang diperoleh. Pada tahapan penarikan kesimpulan dalam penelitian disertai dengan grafik, tabel, gambar, dan tampilan lainnya, yang bertujuan untuk melengkapi penilaian menjadi lebih baik karena didasarkan dari kenyataan dan kebenaran.

Besar sampel penelitian ini adalah 63 peserta, dan populasi secara keseluruhan dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisa univariat, uji normalitas, regresi linear sederhana, uji signifikansi dan uji deteminasi menggunakan bantuan Software IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam menentukan uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan dapat dilihat dari nilai signifikansinya dimana jika Nilai (Sig) < 0,05 , maka item pernyataan dalam kuisisioner tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya dianggap tidak valid apabila nilai (Sig) lebih dari 0,05. Berikut uji validitas yang dilakukan pada setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Independen (X) *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1	0,361	0,615	Valid
X2	0,361	0,648	Valid
X3	0,361	0,647	Valid
X4	0,361	0,699	Valid
X5	0,361	0,702	Valid
X6	0,361	0,536	Valid
X7	0,361	0,547	Valid
X8	0,361	0,609	Valid
X9	0,361	0,723	Valid
X10	0,361	0,614	Valid

Sumber : Data Primer SPSS

Berdasarkan hasil Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (*Work Environment*) (X) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan item yang valid, sehingga dapat disebar di lokus penelitian yaitu Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin karena ke-10 (sepuluh) pernyataannya adalah memenuhi syarat yaitu R-Hitung > R tabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y) Organizational Commitment (Komitmen Organisasi)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1	0,361	0,711	Valid
X2	0,361	0,601	Valid
X3	0,361	0,756	Valid
X4	0,361	0,522	Valid
X5	0,361	0,798	Valid
X6	0,361	0,670	Valid
X7	0,361	0,722	Valid
X8	0,361	0,753	Valid
X9	0,361	0,782	Valid
X10	0,361	0,536	Valid

Sumber : Data Primer SPSS

Berdasarkan hasil Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (Y) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan item yang valid karena ke-10 (sepuluh) pernyataannya adalah memenuhi syarat yaitu R-Hitung > R tabel.

Uji Reliabilitas

Dalam menentukan uji tersebut terkait reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian yaitu jika nilai koefisiennya > 0,6 (lebih tinggi dari 0,6), maka alat ukur tersebut dapat diterima untuk digunakan atau dianggap reliabel, begitu pula sebaliknya. Hasil uji reliabilitas penelitian dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Work Environment (Lingkungan Kerja) (X)	0,805	10	Reliabel
Organizational Commitment (Komitmen Organisasi) (Y)	0,855	10	Reliabel

Sumber : Data Primer SPSS

Berdasarkan Tabel 3, menjelaskan bahwa kedua variabel penelitian dengan masing-masing berjumlah 10 item, maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,805 dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,855. Dimana masing-masing nilai tersebut menunjukkan nilai koefisien $\alpha > 0,6$, sehingga mengindikasikan bahwa instrument penelitian tersebut layak digunakan dalam penelitian ini atau dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk melakukan uji normalitas. Adapun dalam pengujian ini menggunakan Ambang batas signifikansi untuk pengujian ini adalah 5%, atau 0,05. Jika Nilai (Sig) > 0,05, maka penelitian dikatakan berdistribusi normal bila begitupun sebaliknya dikatakan tidak berdistribusi secara

normal bila nilai (Sig) < 0,05 (Nurhasanah,2016). Adapun hasil uji normalitas penelitian dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41818787
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.081
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer SPSS

Berdasarkan hasil Tabel 4, dilihat pada kolom Asymp.Sig (2-tailed) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan yakni 0,200. Dengan demikian, nilai sig 0,>0.05, sehingga menunjukkan bahwa data yang dimiliki berdistribusi normal. Oleh karena itu, penelitian ini dapat digunakan secara berulang-ulang dan data analisis penelitian ini bisa digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Data yang telah berdistribusi normal dapat dilanjutkan dengan pengujian regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mencari tahu bagaimana tingkat pengaruh antara variabel independent/bebas (X) terhadap variabel dependent/terikat (Y). Berikut temuan uji regresi linier dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Tabel ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	103.905	1	103.905	50.829	.000 ^b
Residual	124.698	61	2.044		
Total	228.603	62			

- a. Dependent Variable: Work Environment (Lingkungan Kerja)
- b. Predictors: (Constant), Organizational Commitment (Komitmen Organisasi)

Sumber : Data primer SPSS

Berdasarkan data pada tabel 5, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Terlihat pada tabel Anova tersebut menghasilkan nilai F sebesar 50,829 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000<0,05. Temuan uji regresi linier sederhana ini menunjukkan bahwa uji

regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria penilaian dalam mengukur variabel (X) terhadap variabel (Y). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel komitmen organisasi(Y).

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.780	3.413		3.451	.001
	Lingkungan Kerja (Work Environment)	.671	.094	.674	7,129	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)
 Sumber : Data primer SPSS

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai konstanta sebesar 11,780 dan nilai Koefisien Regresi masing-masing sebesar 0,671 pada kolom koefisien *Unstandardized Coefficient* (B). Oleh karena itu, dapat diperoleh rumus atau model nilai persamaan regresi $Y = 11,780 + 0,671X$. Dari persamaan diatas, nilai koefisien b menunjukkan nilai koefisien regresi dan koefisien b menunjukkan perubahan rata-rata variabel Komitmen Organisasi (Y) untuk setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 1 satuan. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi pada variabel X sebesar 11,780 yang menunjukkan bahwa variabel (X) mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai dari variabel Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,671X. Jadi dari persamaan regresi di atas nilai koefisien regresi berbanding lurus artinya Komitmen Organisasi akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai.

Uji Signifikansi

Uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui apakah untuk mengetahui apakah variabel Komitmen Organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X). Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sebaliknya, jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka tidak terlihat adanya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Dengan demikian, untuk menentukan nilai t_{hitung} dan menjawab hipotesis dapat dilakukan dengan hasil uji signifikansi yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Signifikansi

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	11.780	3.413		3.451 .001
	Work Environment (Lingkungan Kerja)	.671	.094	.674	7.129 .000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)
 Sumber : Data primer SPSS

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil hasil uji signifikansi diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,12 dan t-tabel sebesar 1,67 dengan taraf signifikansi 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai t-hitung > t tabel ($7,12 > 1,67$) yang menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh positif Work Environment (Lingkungan Kerja) terhadap Organizational Commitment (Komitmen Organisasi) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung.

Uji Determinasi

Uji diterminasi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui besar tingkat pengaruh variabel Lingkungan Kerja/*Work Environment* terhadap variabel Komitmen Organisasi/*Organizational Commitment*. Berikut ini hasil uji determinasi untuk melihat tingkat pengaruh tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.446	1.430

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (Work Environment)
 b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)
 Sumber : Data primer SPSS

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai R merupakan koefisien korelasi yakni sebesar 0,674. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi yang positif kuat antara variabel Lingkungan Kerja (*Work Environment*) dan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*). Selanjutnya, diperoleh hasil nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,455 atau sebesar 45,5% di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka Lapas Kelas III Rangkasbitung dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi dan dirasakan oleh pegawai dan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung

Work Environment sangat penting bagi organisasi karena pengaruh *Work Environment* yang tinggi akan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. dengan adanya lingkungan kerja yang memadai dan mendukung pegawai membuat pribadi pegawai merasa

nyaman di tempat kerja dan dapat berpengaruh terhadap *output* yang akan di keluarkan pegawai tersebut. Pegawai akan bekerja secara optimal dan maksimal terhadap pekerjaannya karena dari segi kebutuhannya sudah tercukupi yaitu lingkungan kerja dengan tercukupinya kebutuhan tentang lingkungan kerja para pegawai dapat mencapai sasaran dari organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut perlu timbulnya komitmen di dalam diri pegawai dalam mencapai tujuan dari organisasi. Dengan adanya komitmen pada pegawai akan timbul rasa memiliki dan keterikatan pada organisasi dengan adanya rasa kepemilikan pegawai harus mengembangkan diri mereka dalam tujuan untuk mencapai kebutuhan organisasi selain itu, komitmen organisasi tidak hanya dilihat dari aspek lingkungan kerja saja, namun terdapat variabel lain yang mempengaruhi seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, penghargaan, motivasi, penilaian dan lainnya yang juga turut memberikan pengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi khususnya di Lapas Kelas III Rangkasbitung.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menandakan bahwa *Ho* ditolak dan *Ha* diterima yang berarti terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (*Work Environment*) terhadap Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung. Hal yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni menurut Wagiyono (2020) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa pegawai berada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dapat memenuhi tingkat kinerjanya apabila terdapat lingkungan kerja yang baik Komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini karena adanya pengaruh lingkungan kerja yang berdampak positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi Menurut temuan penelitian ini, dukungan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal diperlukan untuk meningkatkan komitmen karyawan. Sejalan dengan penelitian oleh Rachman (2021) mengenai "Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi." Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti bahwa kompensasi dan *Work Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan secara parsial dan simultan karyawan merasa ada ketertarikan bila perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dan memberikan rasa aman dalam bekerja kepada karyawan.

Oleh sebab itu, diperoleh kesimpulan lingkungan kerja sangat penting terhadap komitmen organisasi, khususnya di Lapas Kelas III Rangkasbitung Lingkungan kerja langsung dan tidak langsung merupakan aspek yang penting pada organisasi pentingnya organisasi memperhatikan lingkungan kerja langsung seperti keadaan ruangan, lalu terkait sarana dan prasarana apa saja yang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan pada lingkungan kerja tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai, atasan dan bawahan serta diri sendiri dan secara psikologi yang terhubung langsung dengan lingkungan kerja harus di buat strategi agar lebih dapat di tingkatkan lagi dan perhatian lebih kepada setiap individu-individu yang ada di organisasi

Lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai Pegawai Lapas Kelas III Rangkasbitung sudah baik, dimana organisasi sudah memperhatikan lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung di organisasi. lapas sudah memberikan lingkungan organisasi yang nyaman dan berdampak penuh pada tingkat komitmen di organisasi dengan adanya lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas pada diri pegawai dan berdampak langsung pada kesuksesan organisasi yang akan datang

Dalam penelitian ini di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung pegawai merasakan lingkungan kerja yang baik dan otomatis dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai. Organisasi sudah mendorong pegawai dan memperlakukan dengan baik dari segi pekerjaan pada organisasi maupun segi pribadi

masing-masing individu dengan adanya rasa komitmen yang tinggi para pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan sukarela dan merasakan perasaan senang selama berada di organisasi dengan begitu kualitas serta kuantitas dalam sebuah pekerjaan akan meningkat dengan begitu organisasi mampu mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut terutama lapas dan rutan yang ada di Indonesia

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang dapat diambil mengenai lingkungan kerja dan komitmen organisasi, dimana dibuktikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga terdapat pengaruh terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (*Work Environment*) terhadap komitmen organisasi (*Organizational Commitmen*) di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung. Tingkat pengaruh sebesar 45,5% komitmen organisasi yang ada di Lembaga Pemasarakatan Kelas III Rangkasbitung dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diberikan dan dirasakan oleh pegawai sebesar 45,5% dan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan meningkat ketika semakin besar dan tinggi lingkungan kerja yang diberikan terhadap pegawai, sehingga menghasilkan komitmen yang tinggi bagi organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun rekomendasi yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Lapas harus atau dapat memberikan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja dengan begitu pegawai dapat mengembangkan diri dengan terciptanya lingkungan kerja yan nyaman dapa meningkatkan kualitas dari pekerjaan yang dia kerjakan. Lapas Kelas III Rangkasbitung harus memperhatikan faktor-faktor yang menghambat lingkungan kerja di organisasi dan apa saja yang dapat memberikan keadaan lingkungan kerja yang optimal
- 2) Lingkungan kerja langsung dan tidak langsung merupakan aspek yang penting pada organisasi pentingnya organisasi memperhatikan lingkungan kerja langsung seperti keadaan ruangan, lalu terkait sarana dan prasarana apa saja yang mensupport pegawai dalam melakukan pekerjaanya dan pada lingkungan kerja tidak langsung yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai, atasan dan bawahan serta diri sendiri dan secara psikologi yang terhubung langsung dengan lingkungan kerja harus di buat strategi agar lebih dapat di tingkatkan lagi dan perhatian lebih kepada setiap individu-individu yang ada di organisasi terutama di Lapas Kelas III Rangkasbitung

DAFTAR RUJUKAN

- Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan keterikatan kerja berdasarkan generasi kerja karyawan pada perusahaan berkonsep thk ditinjau dari etos kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 4657. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/47148/28328>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (Edisi Keempat)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. (Fifth Edit, Vol. 53, Issue 9). United States of America : SAGE Publication.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858.

- <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Mowday, Steers and Porter (1983). *Motivation and Work Behavior* :New York: Academic Press
- Moss, R. H. (1994). *Work Environment Scale Manual: Developments, Application Research: A Social Climate Scale*. Consulting Psychologists Press.
- Nindyati. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X Dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). 1(3).
<https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Robbins, S. P., Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Psychology* 59, 603–609. <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Siti Nurhasanah. (2016) *Praktikum Statistika 2 Untuk Ekonomi Dan Bisnis : Aplikasi Dengan MS Excel Dan SPSS* . Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2009) . *Tata kerja dan Produktifitas Kerja* . Bandung: CV.Afabeta
- Seren Intepeler, S., Esrefgil, G., Yilmazmis, F., Bengu, N., Gunes Dinc, N., Ileri, S., Ataman, Z., & Dirik, H. F. (2019). Role of job satisfaction and work environment on the organizational commitment of nurses: a cross-sectional study. *Contemporary Nurse*,55(4–5),380–390.
<https://doi.org/10.1080/10376178.2019.1673668>
- Steers, R.M. (1991), *Introduction to Organizational Behavior*. New York, NY : Harper Collins Publishers
- Stroh, Lk. (2002). *Organizational Behavior A Mannagement Challenge*
<https://doi.org/http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2), 1–12.