

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DOSEN JURUSAN ELEKTRO POLITEKNIK NEGERI SEMARANG

Oleh : Amir Subagyo

Jurusan Elektro, Politeknik Negeri Semarang

Jl. Prof. Sudarto, SH Tembalang, Kotak Pos 619/SMS Semarang 50061

Email: amirsubagyo@gmail.com

Abstrak

Pengaruh lingkungan kerja dan self-efficacy terhadap komitmen organisasi Jurusan Elektro Polines sangat penting untuk dilakukan penelitian. Penjabaran tujuan penelitian (1). Memeriksa dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, (2). Memeriksa dan menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif untuk menganalisis dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dilakukan melalui software SPSS. Hasil regresi memberikan bukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi 0.675 sedangkan variabel self efficacy dengan koefisien regresi 0,030. Kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci: *lingkungan kerja, self-efficacy, komitmen organisasional,*

1. Pendahuluan

Dalam kegiatan apapun, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat (*superior*) yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing. Komitmen pegawai pada organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi, mengingat komitmen pegawai berpengaruh terhadap produktifitas organisasi/perusahaan. Dalam dunia pendidikan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan setiap saat guna mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi. Dosen sebagai ujung tombak pendidikan perlu untuk diberdayakan semaksimal mungkin guna mencapai kualitas proses belajar

mengajar yang lebih baik. Komitmen yang tinggi pada institusi mutlak diperlukan dalam menjaga persaingan global dunia pendidikan. Komitmen organisasional dosen dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan proses belajar mengajar, tanpa dosen yang berkualitas tidak mungkin menghasilkan mahasiswa yang berkualitas. Komitmen organisasional yang baik perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik serta self efficacy yang mendukung.

2. Tinjauan Pustaka

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 1996). Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seorang pegawai kepada pekerjaannya yang khusus. Dengan kata lain, dimilikinya komitmen organisasional yang tinggi merupakan suatu pemihakan pada oprganisasi yang mempekerjakan.

Komitmen merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran yang diinginkan oleh majikan/organisasi (Miner, 1988). Komitmen merupakan representasi dari kesepakatan pegawai terhadap cita - cita dan tujuan organisasi yang disertai dengan kemauan untuk bekerja mencapai cita - cita tersebut (Steers dan Rhodes, 1978, dalam Steers dan Porter, 1987). Jika komitmen organisasi dosen tinggi, maka hal tersebut akan mendorong motivasi, tingkat keterlibatan dalam organisasi, loyalitas, performa kerja, dan perilaku sosial pegawai menjadi tinggi pula. Selain itu, tingkat absensi dan tingkat pergantian pegawai menjadi menurun. Dengan kondisi tersebut akan terbangun dengan sendirinya suatu suasana kerja yang memungkinkan terselenggaranya kerja sama yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Terbangunnya komitmen juga akan membawa konsekuensi logis, dimana dihadapkannya kepada mereka (organisasi dan dosen) suatu kesepakatan yang mengikat, yang terkadang hal tersebut menjadi sebuah tekanan yang dilematis. Kondisi tersebut menjadikan mereka dituntut untuk berhati-hati data memandang dan menetapkan kesepakatan yang akan dibentuk, yang pada akhirnya sikap tersebut berpengaruh terhadap kebijakan yang ditempuh masing - masing pihak dalam memberikan komitmennya, dan komitmen akan diberikan sejauh itu akan saling menguntungkan.

Komitmen nampaknya sudah menjadi salah satu hal yang penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia. Peranan komitmen adalah untuk menjaga berlangsungnya mekanisme dari fungsi-fungsi yang telah disepakati oleh suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan-tujuannya. Adanya komitmen yang tinggi dari para dosen terhadap masing-masing fungsi dan masa depan organisasi bukan hanya membawa dampak pada keuntungan

organisasi secara umum, namun juga pada pengalaman perkembangan kemampuan serta prestasi masing-masing pekerja itu sendiri. Dengan demikian, pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat menumbuhkan komitmen pekerja menjadi sangat penting. Karena dengan diketahuinya faktor-faktor yang berperan tersebut, seorang pemimpin akan dapat menstimulir aspek-aspek yang berhubungan dengan peningkatan komitmen.

Faktor *self-efficacy* juga tidak kalah pentingnya dalam pembentukan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat berprestasi dengan baik dalam suatu situasi (Gibson, 1996). Menurut Corsun dan Enz, (1999), mengatakan bahwa *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk menggali potensi diri supaya dapat dikembangkan lebih lanjut, supaya mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Melalui proses keyakinan diri maka seseorang akan mampu melihat dengan sendirinya mengenai bakat atau kemampuan yang dimilikinya. Sehingga secara tidak langsung dapat menerima pekerjaan tersebut baik individu maupun dalam suatu kelompok (Gist dan Mitchell, 1992).

Keyakinan dalam *self efficacy* tersebut dalam proses kerja sangat berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang melakukan tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan untuk menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Dosen yang kurang memiliki kepercayaan dan keyakinan yang tinggi akan kemampuan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu, dimana mereka kurang mampu mengambil tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan untuk menghadapi hambatan atau permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya keraguan pada diri

sendiri ketika diberikan tanggung jawab aktivitas pekerjaan baru yang menantang karena merasa kurang yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan kerja merupakan komponen-komponen dari dalam organisasi dan dari luar organisasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan komponen yang dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable factor*) (Hamzah, 2007). Sihombing (2001) juga memberikan definisi lingkungan kerja, yaitu faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Stoner, *et. al.*, (1996) adalah suasana yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan yang semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai. Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang dapat mempengaruhi diri tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat maka perlu dilakukan penelitian hubungan antara lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Menjadi pendidikan tinggi yang unggul dalam bidang pendidikan program vokasi, perlu meningkatkan segala kegiatannya

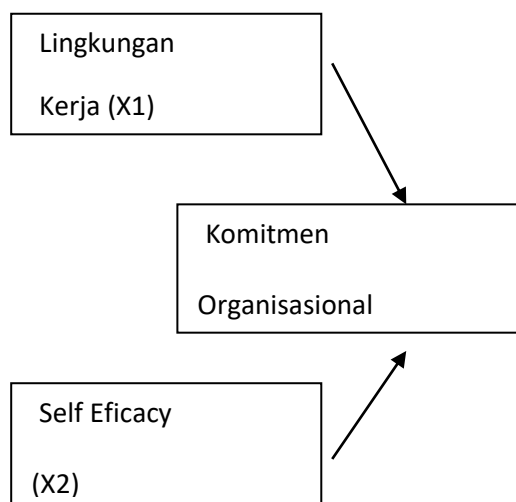
agar lulusannya menjadi tenaga kerja yang profesional dibidangnya. Dalam kegiatan apapun, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Dalam era globalisasi keunggulan dalam peningkatan sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan dunia usaha. Dalam dunia pendidikan juga menjadi pilihan dan perhatian utama dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas sehingga bisa bersaing, bertahan dan berkembang dalam skala prioritas kualitas dan kuantitas yang kian lama menjadi makin kompetitif, oleh karena itu inovasi teknologi selalu dilakukan tiap waktu dalam upaya memenangi persaingan. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas, ketepatan dalam perencanaan yang sesuai dengan era kebutuhan pasar dan penjagaan kualitas serta pencitraan yang baik menjadi daya dukung nyata dalam proses keberhasilan tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat (*superior*) yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing.

Komitmen merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran yang diinginkan oleh majikan/organisasi (Miner, 1988). Komitmen merupakan representasi dari kesepakatan pegawai terhadap cita - cita dan tujuan organisasi yang disertai dengan kemauan untuk bekerja mencapai cita - cita tersebut (Steers dan Rhodes, 1978, dalam Steers dan Porter, 1987). Jika komitmen organisasi dosen tinggi, maka hal tersebut akan mendorong tinggi berarti pemihakan seorang pegawai kepada pekerjaannya yang khusus. Dengan kata lain, dimilikinya komitmen motivasi, tingkat keterlibatan

dalam organisasi, loyalitas, performa kerja, dan perilaku sosial pegawai menjadi tinggi pula. Selain itu, tingkat absensi dan tingkat pergantian pegawai menjadi menurun.

Dengan kondisi tersebut akan terbangun dengan sendirinya suatu suasana kerja yang memungkinkan terselenggaranya kerja sama yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Model Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy*, Terhadap Komitmen Organisasional



Keterangan Gambar:

1. Variabel X1 adalah lingkungan kerja mempengaruhi Y, yaitu variabel komitmen organisasional, dirumuskan dalam Hipotesis 1.

2. Variabel X2 adalah *self efficacy* mempengaruhi Y, yaitu variabel komitmen organisasional, dirumuskan dalam Hipotesis 2

Model Matematis Penelitian

Persamaan Regresi yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional. Notasi persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasional

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : *Self Efficacy*

b : *beta* / koefisien regresi

e : *error* / variabel diluar model yang tidak diuji

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan untuk menjelaskan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1) :

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang. *Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional*

Hipotesis 2 (H2) :

Self efficacy memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang. *Semakin tinggi self efficacy pegawai, maka semakin tinggi komitmen organisasional*

3. Metode Penelitian

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pelaksanaan suatu penelitian dapat berjalan dengan baik dan terarah, perlu ditentukan ruang lingkup penelitian yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X1) dan *self efficacy* sebagai variabel bebas (X2) terhadap komitmen organisasional (Y1). Subyek penelitian/unit analisis dalam penelitian ini adalah dosen di Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang.

3.2 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antara faktor

lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional pegawai.

3.3 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian ini dimaksudkan untuk lebih mempersempit ruang lingkup dalam pembahasan dan sekaligus untuk mempertajam fenomena yang ingin dikaji dengan substansi yaitu komitmen dosen yang masih perlu untuk lebih ditingkatkan. Sehingga berdasarkan pertimbangan tersebut lokasi penelitian ini ditetapkan di jurusan elektro Politeknik Negeri Semarang.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Arikunto (1998) bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (1999) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh dosen jurusan elektro Politeknik Negeri Semarang dengan jumlah 90 orang pegawai.

3.5 Jenis , Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1) Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini digolongkan menjadi :

a. Data primer , b.Data Sekunder,

2) Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (daftar pernyataan) yang diberikan kepada responden. , kemudian dikumpulkan untuk diuji dengan uji :

1) Uji Validitas

2) Uji Reliabilitas

3) Uji Model dan Hipotesis.

4.Hasil Penelitian

4.1 Statistik Driskriptip Responden

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dilakukan dengan observasi langsung dan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Sebagai responden penelitian adalah dosen yang besrtatus sebagai pegawai negeri sipil pada Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang dimana jumlah keseluruhan pegawai tersebut adalah 97 orang. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 52 buah angket, terkumpul sejumlah 50 angket diisi lengkap oleh responden . Dengan demikian terdapat 2 (dua) buah angket kembali yang tidak kembali .

Dari hasil proses pengumpulan data dari 50 dosen yang besrtatus sebagai pegawai negeri sipil pada Politeknik Negeri Semarang diperoleh berbagai informasi penelitian yang berkaitan tentang *gender* atau jenis kelamin, umur, pendidikan akhir, dan masa kerja dari masing-masing responden yang diamati.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji validitas tiap – tiap butir instrumen. Penelitian ini menggunakan alat analisis analisis faktor (*factor analysis*) untuk menguji validitas tiap – tiap butir terhadap seluruh instrumen yang digunakan. Dalam pengujian validitas, tiap-tiap butir instrumen dikatakan valid apabila loading factor (*component matrix*) lebih besar dari 0.4 dan dinyatakan memiliki sampel yang memadai jika $KMO > 0,5$.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden,

dalam hal ini konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Uji reliabilitas yang digunakan adalah model *Cronbach Alpha* dengan ketentuan jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau andal (Sekaran, 2000).

- 1) Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,855 ($Alpha = 0,855 > 0,6$), sehingga secara statistik instrumen lingkungan kerja memiliki tingkat reliabilitas /kehandalan yang baik.
- 2) Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,873 ($Alpha = 0,873 > 0,6$), sehingga secara statistik instrumen *self efficacy* memiliki tingkat reliabilitas yang baik.
- 3) Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,862 ($Alpha = 0,862 > 0,6$), sehingga secara statistik instrumen komitmen organisasional memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.

4.3 Hasil Uji Regresi Untuk Hipotesis

Berikutnya adalah koefisien korelasi ganda dan pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678 ^a	.459	.436	5.995	1.669

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY (X2), LINGKUNGAN KERJA
 b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1433.540	2	716.770	19.946	.000 ^a
	Residual	1688.960	47	35.935		
	Total	3122.500	49			

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)
 b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y2)

Hasil di atas menunjukkan koefisien korelasi ganda R sebesar 0,678. Koefisien tersebut signifikan karena setelah diuji dengan F-test diperoleh harga F sebesar 19,946 dengan signifikansi 0,00. Hasil lain yang diperoleh adalah persamaan garis regresi, seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.936	6.721		5.198	.000		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.684	.109	.675	6.276	.000	.995	1.005
	SELF EFFICACY (X2)	.043	.165	.030	.275	.784	.995	1.005

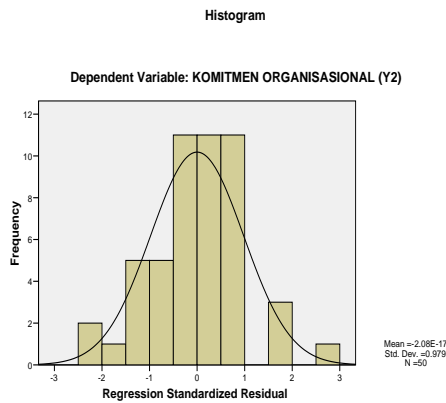
a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y2)

Hasil uji regresi memberikan bukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi sebesar 0,675, sedangkan di antara kedua variabel yang diuji, pengaruh yang lemah adalah variabel *self efficacy* dengan koefisien regresi sebesar 0,030. Kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, makna dari pengaruh tersebut peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja dan *self efficacy* akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional.

Dengan demikian persamaan regresinya menjadi :

$$Y_1 = 0,675 X_1 + 0,030 X_2 + e_1$$

Diagram 4.1 Frequency terhadap regression standardized residual



4.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.87099434
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.078
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.568
Asymp. Sig. (2-tailed)		.903

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas menunjukkan dari jumlah sampel N = 50, standart deviasi 5,870 ,most extreme di. absolut 0.080, positif 0,078 dan negatif -0,080, serta Kolmogorof-SZ 0,568 dengan asymp.Sig 0.903 Dari data tersebut menunjukkan sampel berdistribusi normal.

4.5. Uji Model

Tabel 4.59. Hasil Uji Adjusted R2 Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Self Efficacy thd Komitmen Organisasional

Tabel 4.5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.138	3.44329

a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Penjelasan atas tabel diatas adalah komitmen organisasional mampu dijelaskan oleh varians model variabel bebas yang diuji ke dalam model yaitu lingkungan kerja dan *self efficacy* sebesar 0,416 atau 41,6 %, dan sisanya sebesar 58,4% tidak mampu dijelaskan oleh model, atau dengan perkataan lain bahwa 58,4% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di antaranya adalah : motivasi, dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, kompensasi, dan sebagainya

4.6 Uji F

Untuk menguji dan membuktikan apakah secara bersama-sama variabel bebas yang diuji ke dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, maka dilakukan Uji F.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil dari alpha (p) 5%, maka secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan di antara variabel lingkungan kerja dan *self efficacy* yang diuji terhadap variabel komitmen organisasional, sehingga model yang diuji memenuhi kriteria *fit* model.

5. Hipotesis

Hipotesis 1

Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien

beta regresi sebesar 0,313, hal tersebut menandakan koefisien *beta* lingkungan kerja mempunyai koefisien positif sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional adalah pengaruh yang searah.

Koefisien *beta* lingkungan kerja dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan *t* sebesar 3,987 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah kurang dari ρ 5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, **terbukti**

Hipotesis 2

Berdasarkan uji statistik terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor *self efficacy* merupakan faktor yang dianggap mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional.

6. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kesimpulan yang dapat diberikan atas hipotesis 1, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen Politeknik Negeri Semarang, yang memberikan arti bahwa persepsi responden atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai di jurusan Elektro.
- b. Kesimpulan yang dapat diberikan atas hipotesis 2, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

pegawai dosen Politeknik Negeri Semarang, yang memberikan arti bahwa persepsi responden atas pengharapan hasil dan pengharapan efikasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai di jurusan elektro.

- c. Dari hasil penelitian yang dapat diberikan, bahwa lingkungan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang, yang memberikan arti bahwa persepsi responden atas lingkungan fisik dan lingkungan non fisik serta pengharapan efikasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai.

6.2 Saran

Beberapa hal yang dapat disarankan bagi penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan komitmen organisasional pegawai berupa rasa memiliki terhadap organisasi, dimana dosen perlu untuk lebih ditanamkan semangat bekerja dengan baik, meningkatkan kesetiaan dosen terhadap organisasinya agar memiliki dedikasi dan loyalitas yang lebih tinggi untuk turut serta memajukan organisasi. Peningkatan komitmen juga dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek kebanggaan, pelaksanaan kerja lebih baik, inspirasi, lebih mempedulikan organisasi, serta menerima dan melaksanakan kebijakan organisasi dengan sepenuh hati, melibatkan dosen dalam pengambilan keputusan, memberikan otonomi, wewenang serta tanggung jawab yang cukup

- dalam penyelesaian tugas diindikasikan mampu membawa perbaikan dan peningkatan komitmen dosen terhadap organisasi.
- b. Usaha-usaha yang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja adalah meningkatkan kerjasama antar pegawai agar terjalin kerjasama yang solid dan sinergis di antara sesama rekan kerja.
 - c. Pimpinan juga dituntut memberikan dorongan kepada dosen untuk bekerja kreatif dan inovatif. Penataan ruang kerja, kebersihan lingkungan kantor serta kerapihan ruang kerja juga penting untuk diperhatikan dan dijaga kerapihan dan kebersihannya, sehingga akan mendukung dosen melaksanakan tugas dengan lebih baik. Peningkatan faktor *self efficacy* dapat ditingkatkan disarankan untuk Memberikan kesempatan kepada dosen untuk mendiskusikan suatu permasalahan secara terbuka dan memberikan kesempatan turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta memberikan keleluasan dan kebebasan serta memberikan wewenang yang lebih besar kepada dosen di dalam pelaksanaan pekerjaan.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Hariyanto Novan dan Dian Triyani 2004. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pekerja Jarak Jauh Pada Perusahaan Pemberitaan Internet On-Line di Indonesia* Tesis. Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Kreitner, R. dan Kinicki, A., 2003. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, McGraw- Hill Higher Education.
- Leonardus Bintoro Surodilogo, 2010, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*, Skripsi (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A dan Wood, R., 1989. "*Social Cognitive Theory of Organizational Management*", Academy of Management Review, Vol. 14, No.3.
- Corsun, D. L, dan Enz, C.A, 1999. "*Predicting Psychological Empowerment Among Service Workers: The Effect of Support-Based Relationship*", Human Relation, Vol.52, No.2. .
- Fuad Mas'ud, 2004. *Survey Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*,