
Pengaruh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima

Nurhijah Deritriani¹, Kartini Aprianti², Ikkal Irawan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding author: nurhijahderitriani.stiebima20@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the influence of job involvement, job satisfaction and work environment on employee organizational commitment at the Pratama Raba Bima Tax Service Office.*

Methods. *Type of associative research with quantitative methods. The total sample was 42 respondents with the sampling technique being purposive sampling. Primary data was obtained using a Likert questionnaire. Data analysis used simple linear regression assisted by SPSS for Windows.*

Findings. *The research results show that partially only Job Satisfaction (Job Satisfaction) is not significant on organizational commitment but simultaneously Job Involvement (Job Involvement), Job Satisfaction (Job Satisfaction) and Work Environment have a significant effect on employee organizational commitment at the Pratama Raba Tax Service Office Bima.*

Implications. *The Raba Bima Pratama Tax Service Office always involves employees in every team and individual work and maintains a good and harmonious work environment so that organizational commitment is maintained.*

Keywords. *Job Involvement, Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan. *Riset Ini Bertujuan Mengetahui Pengaruh *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) Dan Lingkungan Kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima.*

Metode. *Jenis penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Jumlah sampel adalah 42 responden dengan teknik sampling ialah purposive sampling. Data primer diperoleh dengan kuesioner likert. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana berbantuan SPSS for windows.*

Hasil. *Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi namun secara simultan *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima.*

Implikasi. *Kantor pelayanan Pajak Pratama Raba Bima selalu melibatkan pegawai dalam setiap pekerjaan tim dan individu serta tetap mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan harmonis agar komitmen organisasi tetap terjaga.*

Kata Kunci. *Job Involvement, Job Satisfaction, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi*

1. Pendahuluan

Menurut Schuller dan Jackson (Foeh, 2017) dalam setiap organisasi ataupun organisasi memiliki salah satu aset utama dan penting yaitu pegawai atau pegawai. Pegawai atau pegawai menjadi salah satu instrumen penting dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dari organisasi atau organisasi dengan berupaya agar seluruh pegawai atau pegawainya terlibat dalam setiap kegiatan atau program yang diselenggarakan oleh pemerintah Profesionalisme sebagai bentuk komitmen pegawai terhadap organisasi atau organisasi. dalam dunia kerja merupakan sebuah tantangan yang berarti bagi seorang pegawai organisasi dalam tugasnya yang melayani masyarakat ataupun tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga terbentuknya sebuah komitmen dalam diri pegawai untuk bekerja lebih profesional dalam mengerjakan kewajibannya. Komitmen merupakan kunci utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dan hal penting dalam organisasi. Maka dari itu, dengan adanya komitmen yang kuat dari seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka hal tersebut akan menjadi kepentingan utama dalam mencapai apa yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima merupakan lembaga keuangan di daerah kota bima yang memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, mempunyai sasaran mengenai persoalan pajak, tetapi juga kebijakan baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan baik. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima memiliki keterkaitan dengan kementerian keuangan, dan di bentuknya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Paba Bima untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program kerja Kementerian Keuangan, karena mengacu pada tugas pokok dan fungsinya harus memiliki adil baik dalam pelaksanaan program maupun kebijakan yang terkait pada bidang keuangan (KPP Pratama Raba Bima, 2024). Maka dari Itu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima memiliki peran sebagai Kantor yang mengelolah Pajak yang mana sebagai sumbangsi yang cukup besar untuk pendapatan negara maupun nasional (www.pajak.go.id).

Secara umum, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai sebuah ikatan individu atau seseorang terhadap apa yang ingin dilakukan ataupun terhadap tujuan yang diinginkan. Jika dilihat dari sisi seorang pegawai, komitmen dapat diartikan sebagai termasuk sebuah ikatan individu pegawai terhadap organisasi pada tujuan organisasi yang pada keterlibatan kerja, kesetiaan dan kepercayaan terhadap organisasi atau organisasi. Hal tersebut termasuk dalam bentuk komitmen organisasi yang mana menurut Panggebean (Sinaga et al, 2021) komitmen organisasi merupakan sebuah bentuk pengenalan dan kontribusi yang kuat seorang pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mana bentuk komitmennya digambarkan dengan kecenderungan pegawai terikat dalam garis kegiatan yang konsisten sehingga membentuk pegawai atau pegawai yang memiliki komitmen organisasi terhadap organisasi yang akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dalam organisasi, peningkatan kualitas, dan akan memiliki keunggulan bersaing. Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen akan mudah untuk beradaptasi terhadap visi dan misi ataupun tujuan yang dimiliki oleh organisasi dan hal lainnya sehingga membentuk sebuah keharmonisan dalam organisasi (Sinaga et al., 2021).

Komitmen organisasi akan terpengaruhi oleh keterlibatan kerja pegawai, dalam sebuah organisasi keterlibatan kerja dapat menyebabkan terjadinya kehilangan komitmen organisasi terhadap organisasi. Hal tersebut terjadi karena kurangnya organisasi melibatkan pegawainya dalam setiap pekerjaan ataupun kegiatan sehingga menyebabkan terjadinya penurunan komitmen pegawai. Maka dari itu, pegawai perlu untuk dilibatkan keterlibatan dalam setiap pekerjaan, berkomitmen organisasi karena dengan adanya pegawai dalam seluruh kegiatan

organisasi maka akan tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Sethi (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya komitmen organisasi. Selanjutnya Nazish (2013) menyatakan bahwa tingkat komitmen organisasi yang rendah di dalam organisasi, yang berakibat pegawai tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaan, serta kurang aktif dalam menyumbangkan ide-ide dan di dalam organisasi. Aditya (2014) mengungkapkan bahwa kontribusinya semakin rendahnya tingkat komitmen organisasi pegawai maka akan semakin rendah usaha pegawai dalam melakukan pekerjaan (Septiadi et al., 2017).

Selain dari *Job Involvement* (keterlibatan kerja), komitmen organisasi pegawai dipengaruhi juga oleh *Job Satisfaction* (kepuasan kerja). Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam menjaga komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi atau organisasi karena untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan pada organisasi, maka pegawai memerlukan kemampuan untuk menyesuaikan dan merasa nyaman dengan apa yang menjadi pekerjaannya dan salah satunya yang dapat membuatnya pekerjaan menjadi lebih nyaman adalah kepuasan kerja pegawai pada pekerjaannya. Menurut Hoppeck (As'ad, 1984), kondisi tersebut disebut sebagai kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya dirasakan dapat memuaskan kebutuhannya. As'ad (1984) menambahkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan, dimana perasaan ini merupakan refleksi dari perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Maka, apabila pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja, pegawai atau pegawai akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal tersebut disebut dengan komitmen organisasi dimana dijelaskan oleh (Allen dan Mayer, 1997) sebagai perasaan pegawai untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi sehingga termotivasi untuk berkerja lebih baik, efisien, dan profesional sehingga dapat memberikan partisipasi pada setiap kegiatan atau pekerjaan organisasi (Puspitawati & Riana, 2014).

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Job Involvement* (keterlibatan kerja), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) dan lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima"**

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

***Job Involvement* (Keterlibatan Kerja).** Definisi dari *Job Involvement* (keterlibatan kerja) yaitu seseorang yang mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan tersebut terhadap jati dirinya (Faslah, 2010). *Job Involvement* (keterlibatan kerja) adalah partisipasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya dengan melihat keterlibatan pekerjaannya, dengan keterikatan secara psikologis terhadap pekerjaan, dan keyakinan yang kuat terhadap cara menyelesaikan pekerjaannya (Rahmi et al, 2014).

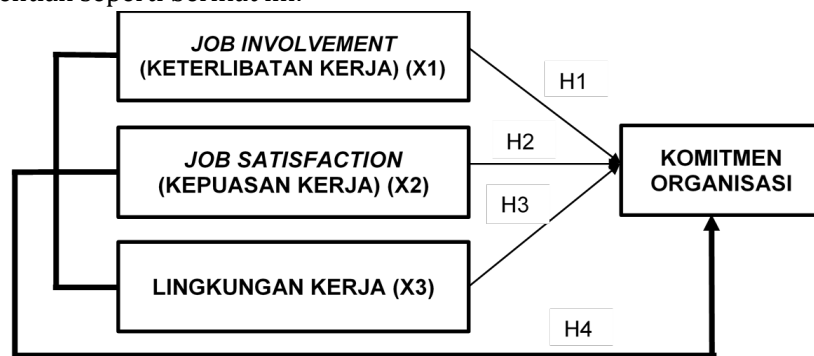
***Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja).** Definisi *Job Satisfaction* yaitu sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut (Robbins and Judge, 2009). *Job Satisfaction* adalah respon emosional dari sebuah pekerjaan dengan kondisi

seseorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain (Darmawati et al, 2011).

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi pekerjaan pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya komitmen pegawai (Ati et al, 2022).

Komitmen organisasi. menurut Wibowo (2019), komitmen organisasi mensyaratkan hubungan yang aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga orang bersedia memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Ini berbeda dengan loyalitas pasif kepada organisasi. Keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan prinsip intinya, ditekankan melalui komitmen.

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara hubungan variable penelitian seperti berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

H1 : *Job Involvement* (keterlibatan kerja), Berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Raba Bima.

H2 : *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) Berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima

H3 : lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima

H4 : *Job Involvement* (keterlibatan kerja), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) dan lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah Asosiatif. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel *Job Involvement* (keterlibatan kerja), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (sugiyono 2016). Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. Kuesioner berisi daftar pernyataan yang telah disiapkan berkaitan dengan

ke empat variabel yaitu: *Job Involvement* (keterlibatan kerja), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja), lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Netral (N) diberi bobot 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1

Menurut Sujarweni (2020) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Raba Bima yaitu sebanyak 68 orang responden, yang terdiri dari 42 pegawai yang berstatus ASN, dan 26 orang pegawai honorer. Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019) mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah 42 orang pegawai yang berstatus ASN dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *populasi purposive* sampling. *Purposive* sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (sugiyono 2016).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
<i>Job Involvement</i> (Keterlibatan Kerja) - (X1)	1	0,817	0,304	Valid
	2	0,648	0,304	Valid
	3	0,680	0,304	Valid
	4	0,801	0,304	Valid
	5	0,633	0,304	Valid
	6	0,615	0,304	Valid
<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan kerja)- (X2)	1	0,846	0,304	Valid
	2	0,768	0,304	Valid
	3	0,735	0,304	Valid
	4	0,815	0,304	Valid
	5	0,823	0,304	Valid
	6	0,720	0,304	Valid
Lingkungan kerja (X3)	1	0,609	0,304	Valid
	2	0,748	0,304	Valid
	3	0,824	0,304	Valid
	4	0,781	0,304	Valid
	5	0,835	0,304	Valid
	6	0,723	0,304	Valid
Komitmen organisasi (Y)	1	0,855	0,304	Valid
	2	0,909	0,304	Valid
	3	0,802	0,304	Valid
	4	0,807	0,304	Valid
	5	0,934	0,304	Valid
	6	0,860	0,304	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah SPSS V20, 2025

Tabel 1 di atas merupakan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja (X1), *job satisfaction*

(Kepuasan kerja) (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Komitmen organisasi (Y)), semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's	Standar	Ket
<i>Job Involvement</i> (Keterlibatan Kerja) -(X1)	6	0,774	0,600	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan kerja)- (X2)	6	0,850	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	6	0,849	0,600	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	6	0,916	0,600	Reliabel

Sumber Data :Data Primer Diolah SPSS V20, 2025

Pada tabel 2 diketahui pengujian reliabilitas pada setiap item pernyataan pada variabel *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja (X1), *job satisfaction* (Kepuasan kerja) (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Komitmen organisasi (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76908863
Most Extreme Differences	Absolute	.192
	Positive	.129
	Negative	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z		1.243
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091

a. Test distribution is Normal.

Sumber Data : Data Primer Diolah Spss V20 (2025)

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* di atas, terlihat nilai *Asymp.Sig* memiliki nilai $0,091 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu komitmen organisasi berdasarkan variabel independen yaitu *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *job satisfaction* (Kepuasan kerja) dan lingkungan kerja, maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

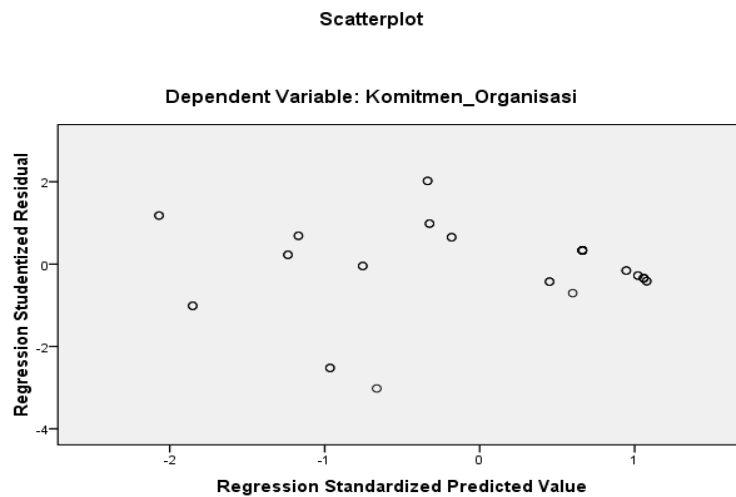
Uji Multikolineraritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.841	3.834		1.002	.323		
Keterlibatan_Kerja	1.232	.176	.845	6.997	.000	.454	2.204
Kepuasan_Kerja	.052	.216	.037	.241	.811	.275	3.638
Lingkungan_Kerja	2.020	.279	1.239	7.244	.000	.226	4.420
a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi							

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari tabel 4 diatas, diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel keterlibatan kerja (X1) adalah 0,454, kepuasan kerja (X2) adalah 0,275, lingkungan kerja (X3) adalah 0,226, hasil ini menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (0,454, 0,275, 0,266 > 0,10) sementara, nilai VIF untuk variabel keterlibatan kerja (X1) sebesar 2,204, kepuasan kerja (X2) sebesar 3,638, lingkungan kerja (X3) sebesar adalah 4,420 , hasil ini menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 (2,204, 3,638, 4,420 < 10) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinaritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber Data: Data Primer Diolah Spss V20 (2024)

Grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasi (Y).

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.728	1.838	1.880

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keterlibatan_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber Data: Data primer Diolah Spss V20 (2025)

Hasil uji autokolerasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,880 dengan jumlah sampel sebanyak 42 (n) dan jumlah variabel independen sebanyak 3 (k) maka diperoleh nilai DU sebesar 1,6617, diperoleh nilai 4-DU adalah 2,3383, maka $DU < DW < 4-DU$, sehingga $1,6617 < 1,880 < 2,3383$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.841	3.834		1.002	.323
Keterlibatan_Kerja	1.232	.176	.845	6.997	.000
Kepuasan_Kerja	.052	.216	.037	.241	.811
Lingkungan_Kerja	2.020	.279	1.239	7.244	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagaiberikut:

$$\hat{Y} = 3,841 + 1,232 X_1 + 0,052 X_2 + 2,020 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,841 dapat diartikan apabila variabel *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *job satisfaction* (Kepuasan kerja), dan lingkungan kerja bernilai konstan, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 3,841.
- Nilai koefisien beta sebesar 1,232 artinya jika variabel lain konstan, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,232 setiap peningkatan satu satuan variabel *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja).
- Nilai koefisien beta sebesar 0,052 artinya jika variabel lain konstan, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,052 setiap kenaikan satu satuan *job satisfaction* (Kepuasan kerja),
- Nilai koefisien beta pada sebesar 2,020 artinya jika variabel lain konstan, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 2,020 setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja

Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Model Summary ^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.728	1.838	1.880

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keterlibatan_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,865. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *job satisfaction* (Kepuasan kerja), dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,748 atau 74,8%, artinya sebesar 74,8% faktor komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variable *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *job satisfaction* (Kepuasan kerja) dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pemberdayaan pegawai.

Uji Hipotesis
Uji t Parsial

Tabel 9. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.841	3.834		1.002	.323
	Keterlibatan_Kerja	1.232	.176	.845	6.997	.000
	Kepuasan_Kerja	.052	.216	.037	.241	.811
	Lingkungan_Kerja	2.020	.279	1.239	7.244	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Dengan data ini, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t variabel keterlibatan kerja memperoleh nilai t hitung $6,997 > 2,0243$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H1 diterima. Variabel kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar $0,241 < 2,0243$ dan sig $0,811 > 0,05$ maka hipotesis H2 ditolak. Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung $7,244 > 2,0243$ dengan sig $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H3 diakui diterima.

Uji F Simultan

Tabel. 10 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.588	3	127.196	37.668	.000 ^a
	Residual	128.317	38	3.377		
	Total	509.905	41			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Keterlibatan_Kerja, Kepuasan_Kerja
b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa nilai F hitung $37,668$ lebih besar dari $2,85$ dengan nilai signifikansi adalah $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ hal ini memberi arti hipotesis H3 dapat diterima.

Pembahasan

Job Involvement (keterlibatan kerja) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $6,997$ dengan nilai t-tabel sebesar $2,0243$ ($6,997 > 2,0243$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. *Job Involvement* (keterlibatan kerja) adalah tingkat sejauh mana individu mengenali dirinya terhadap pekerjaannya, yang secara aktif ikut terlibat dan hasil yang dilakukannya untuk harga dirinya (Hiriyappa, 2009). Tingkat *Job Involvement* (keterlibatan kerja) yang tinggi akan menunjukkan menurunnya tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat *Job Involvement* (keterlibatan kerja) yang rendah akan menunjukkan peningkatan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. *Job Involvement* (keterlibatan kerja) merupakan sesuatu hal yang berhubungan dengan psikologis seseorang dalam dunia

kerja, yang segala sesuatunya berkaitan dengan tingkah laku dan sikap seseorang baik yang dapat diamati maupun tidak diamati, yang berhubungan dengan pekerjaan mereka (Hsu, 2012). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2020) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Terdapat hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sari & Amri (2022) dimana dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lainnya dilakukan oleh Safitri & Aprilyana (2022) menjelaskan hal yang sama dengan dua penelitian sebelumnya yaitu keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

***Job Satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima.**

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,241 dengan nilai t-tabel sebesar 2,0243 ($0,241 < 2,0243$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,811 lebih besar dari 0,05 ($0,811 > 0,05$), sehingga dapat ditarik kesimpulan *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) tidak berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan, dimana perasaan ini merupakan refleksi dari perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Maka, apabila pegawai memiliki kepuasan dalam bekerja, pegawai atau pegawai akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja (Ati et al (2022)). Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam menjaga komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi atau organisasi karena untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan pada organisasi, maka pegawai memerlukan kemampuan untuk menyesuaikan dan merasa nyaman dengan apa yang menjadi pekerjaannya (akhawa, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rismawan dkk (2014) yang menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Penelitian lain oleh Wibowo (2019) bahwa kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Hasil penelitian yang Safitri & Aprilyana (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Suci Nurhidayah (2021) menjelaskan hal yang sama bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung (2020) juga mengatakan hal yang sama bahwa penelitiannya pada kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,244 dengan nilai t-tabel sebesar 2,0243 ($7,244 > 2,0243$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima” diterima. Lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak kantor-kantor yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar kantor (Tanjung, 2020). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Sari dan Amri, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahakwa (2021) yang

menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan ini semakin baik kondisi lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan non fisik akan menambah komitmen kepada organisasi. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Asi et al., (2021) yang menjelaskan hal yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, Sifa Apriliana & Widya Paramita (2021) juga mendapatkan hasil yang sama dalam penelitiannya yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

***Job Involvement* (keterlibatan kerja), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima.**

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 37,668 dengan nilai F-tabel sebesar 2,85 ($37,668 > 2,85$) dengan signifikansi sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja), *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima” diterima. Aditya (2014) mengungkapkan bahwa kontribusinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai maka akan semakin tinggi usaha pegawai dalam melakukan pekerjaan (Septiadi et al., 2017). Selain dari *Job Involvement* (keterlibatan kerja), komitmen organisasi pegawai dipengaruhi juga oleh *Job Satisfaction* (kepuasan kerja). Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam menjaga komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi atau organisasi karena untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan pada organisasi, maka pegawai memerlukan kemampuan untuk menyesuaikan dan merasa nyaman dengan apa yang menjadi pekerjaannya. Selain itu Lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dimana kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya komitmen pegawai (Ati et al, 2022).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Ada beberapa batasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini diantaranya ada keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan penelitian. Fokus penelitian ini hanya pada responden pegawai ASN, sehingga penelitian ini perlu diperbesar jumlah sampel penelitian tidak terbatas hanya pada pegawai ASN saja. Selain itu Penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang mempengaruhi komitmen pegawai dengan menggunakan berbagai metode penelitian lainnya dan sampel yang lebih besar.

6. Kesimpulan

Hasil penelitian mengemukakan bahwa secara parsial *Job Involvement* (keterlibatan kerja) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. Sedangkan *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. Secara simultan, *Job Involvement* (keterlibatan kerja), *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima.

Daftar Pustaka

- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (2021). The influence of employee engagement, work environment and Job Satisfaction on organizational commitment and performance of employees: a sampling weights in PLS path modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.
- Asi, L Damri, Z. N. U. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 656-667.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kerja Sama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Journal Unismuh*, 3(3), 1-17. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Azwar, A. (2016). pengaruh ketrlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai. *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, 20(2), 149-167
- Darmawati, B. (2011). Teaching pengaruh job satifaction dan job involvement terhadap komitmen organsasi karyawn 17(1), 53-62.
- Erwanto, Y., Muttaqien, A. T., Sugiyono, Sismindari, & Rohman, A. (2016). pengaruh job satisfaction terhadap komitmen organisasi in “rambak” crackers. *International journal of food properties*, 19(12), 2718-2725..
- Foeh, R. E. (2017). Komitmen Pegawai dan Prestasi Kerja. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 4(1), 53-69.
- Furusawa, Y., Kondo, T., Tachibana, K., & Ferils Jr, L. B. (2022). peparuh keterlibatan kerja dan kepuasn kerjan terhadap komitmen organisasi. *Radiation Research*, 197(6), 662-672.
- Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Imron, M. F., Kurniawan, S. B., Soegianto, A., & Wahyudianto, F. E. (2019). Phytoremediation of methylene blue using duckweed (*Lemna minor*). *Heliyon*, 5(8).
- Irawan, C. A., Ouelhadj, D., Jones, D., Stålhane, M., & Sperstad, I. B. (2017). pengaruh keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai. *European Journal of Operational Research*, 256(1), 76-89.
- KPP Pratama Raba Bima. (2024). Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. <https://klikpajak.id/kantor-pajak/kpp-pratama-raba-bima/>
- Litwin, H., Schwartz, E., & Damri, N. (2017). Cognitively stimulating leisure activity and subsequent cognitive function: A SHARE-based analysis. *The Gerontologist*, 57(5), 940-948.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68-80.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2014). Peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja Terhadap intensi keluar karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(8), 424-441.
- Safitri, H. M., & Aprilyana, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Pt Sukses Jaya Makmur Abadi Di Aceh Besar. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.37598/jsi.v1i1.1316>
- Sari, A. E., & Amri, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 42-53. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.35>

- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(6), 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Sifa Apriliana, Widya Paramita, & A. W. H. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3).
- Sinaga, E., Hutajulu, D. M., Syahputra, H. A., Ristianti, I., & Muhar, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 6(2), 156–167. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v6i2.4650>
- Suci Nurhidayah, A. W. H. & W. P. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bagian Produksi Industri Keramik Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3).
- Sugiyono, S., Lastariwati, B., Budiastuti, E., & Yudianto, A. (2018). Development of authentic assessment instruments for saintifical learning in tourism vocational high schools. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 24(1), 52-61.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Wibowo, L. R., Hakim, I., Komarudin, H., Kurniasari, D. R., Wicaksono, D., & Okarda, B. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145. (Vol. 247). CIFOR.