



The Influence of Work Environment and Competency on Organizational Commitment Through Self-Efficacy

Ikmal Anis Makhshusho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul

Corresponding Author: Ikmal Anis Makhshusho ikmalannis@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Environment, Competence, Self-Efficacy, Organizational Commitment

Received : 5 June

Revised : 19 June

Accepted: 21 July

©2023 Makhshusho: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research is to determine the relationship between the influence of the Work Environment, Competence, Self-Efficacy on Organizational Commitment at the UPPD I Transportation Service. The analytical method used in this study is the Structural Equation Model (SEM) and using Partial Least Square (PLS). The sample method used is Probability Sampling and uses a saturated sample technique of 120 respondents who are Employees at the UPPD I Transportation Service. The results show that Work Environment and Competence have a positive effect on Organizational Commitment, Work Environment and Competence have a positive effect on Organizational Commitment through Self-Efficacy

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional Melalui Self-Efficacy

Ikmal Anis Makhshusho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul

Corresponding Author: Ikmal Anis Makhshusho ikmalannis@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Efikasi Diri, Komitmen Organisasional

Received : 5 June

Revised : 19 June

Accepted: 21 July

©2023 Makhshusho: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Keterkaitan pengaruh antara Lingkungan Kerja, Kompetensi, *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Perhubungan UPPD I. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)* dan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Metode sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dan menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 120 responden yang merupakan Karyawan di Dinas Perhubungan UPPD I. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional melalui *Self-Efficacy*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki banyak peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menginginkan sumber daya manusia memiliki kualitas serta kapasitas yang baik agar mampu bersaing secara global. Salah satu aspek yang diinginkan perusahaan adalah karyawan (Apriliana *et al.*, 2020). Pentingnya memperhatikan komitmen organisasi karyawan sebab karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawan dapat membuahakan komitmen organisasi yang baik (Lina & Hendy, 2022) organisasi yang dapat bertahan adalah organisasi yang dapat beradaptasi dengan lingkungan (Tarjo *et al.*, 2020), lebih lanjut tarjo menyebut bahwa lingkungan yang baik yang dirasakan oleh setiap individu maka dapat membuat seseorang komitmen pada organisasi dimana mereka bekerja dan memiliki keinginan kuat untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi. Memasuki masa *new normal*, dimana dunia kerja sudah mulai normal kembali untuk aktivitas bisnisnya. Dimana sudah mulai melakukan pekerjaan di kantor dan sudah tidak memasuki masa pandemi, maka bisa dilihat apakah karyawan mampu mengerjakan tugas dengan baik, hal tersebut didukung dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, kompetensi memiliki peran penting dalam perusahaan dimana banyak perusahaan yang merekrut karyawan dilihat dari kompetensi yang dimiliki di bidang-bidang tertentu, sehingga karyawan yakin akan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki, maka disitu akan tumbuh rasa keinginan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi, untuk karyawan dapat berkomitmen dalam suatu organisasi harus ada keyakinan dari diri sendiri. Keyakinan itu ada dilihat dari kompetensi yang dimiliki, karena kompetensi penting di dalam pekerjaan, dan tidak hanya itu lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga mempengaruhi karyawan komit atau tidak.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman merupakan suatu dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Idrus, 2018). Hal tersebut di dukung oleh penelitian (Qoyyimah *et al.*, 2019) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja di Dinas Perhubungan UPPD I yaitu kurangnya pengawasan dari atasan sehingga pekerjaan kurang efektif menjadikan karyawan kurang termotivasi. Kompetensi dapat dilihat dari atribut-atribut pengetahuan yang dimiliki pegawai dan pengalaman dengan kemampuannya dapat di tingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Anggraini & Fauzan, 2022). Masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perhubungan UPPD I pada bidang-bidang tertentu, karena dengan tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi komitmen dalam melaksanakan tugasnya, karyawan yang memiliki kompetensi dan di dukung efikasi diri yang kuat berkecendrungan memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi salah satunya adalah *self-efficacy* (Tarjo et al., 2020). Dengan adanya *self-fficacy* tentu menciptakan motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang telah di tetapkan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. *Self-efficacy* yang ada pada Dinas Perhubungan UPPD I, kurangnya informasi dan pengetahuan dari karyawan lama pada karyawan baru. Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui keterkaitan pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kompetensi terhadap Komitmen Organiasional, *Self-Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui *Self-Efficacy* dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional melalui *Self-Efficacy*.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Lingkungan kerja yang baik terdiri dari semua faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti fasilitas untuk melaksanakan tugas kerja, keamanan dan kenyamanan tempat kerja, dan tidak adanya kebisingan. Menurut Hanaysha, (2016) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan karyawannya. Menurut hasil penelitian Amir Subagyo, (2019) dan Gerry *et al*, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasional

Hubungan antara Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Oprofesi, 2014) Kompensasi dapat dilihat dari atribut-atribut pengetahuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan dan kemampuannya dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut hasil penelitian Alfiana & Fauzan, (2022), Fadzil & Aulia, (2020), dan Radliyah & Faradila, (2020) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2: Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasional

Hubungan Antara Self-Efficacy terhadap Komitmen Organisasional

Faktor *self-efficacy* juga tidak kalah pentingnya dalam pembentukan komitmen organisasional. *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk dapat berprestasi dengan baik dalam suatu situasi (Gibson, 1996). Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan pada kemampuannya sehingga akan semangat dalam melakukan sesuatu dan berusaha melakukan yang terbaik sebagai individu maupun sebagai anggota perusahaan yang berusaha menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal.

Menurut Dewi, (2020), Amos & Hotmaulina, (2020), Tika & Marynta, (2020), dan Amir, (2019) menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H3: *Self-Efficacy* Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasional

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Self-Efficacy

Lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan faktor penting bagi karyawan, menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat karyawan lebih leluasa untuk menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik di perusahaan.

Menurut David & Dewie, (2021), Subagyo, (2019), dan Rian & Lucky, (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.

H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap *Self-Efficacy*

Hubungan antara Kompetensi terhadap Self-Efficacy

Kompetensi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena Kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2016). Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan itu dapat mempengaruhi keyakinan pada diri karyawan sehingga karyawan yakin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Jordis & Bambang, (2021), Anna & Dinie, (2022), Acne *et al*, (2017), dan Menurut Dwi & Jenny, (2013) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

H5: Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap *Self-Efficacy*

Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Self-Efficacy

Self-efficacy merupakan sebuah interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri dan pendidikan maupun pengalaman. Menurut Marideth, (2017) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang atas kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya yang lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Menurut Umamah, (2018), Suprihono, (2018), dan Subagyo, (2014) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan dominan terhadap komitmen organisasional.

H6: *Self-Efficacy* Memediasi Hubungan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional

Hubungan antara Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional melalui Self-Efficacy

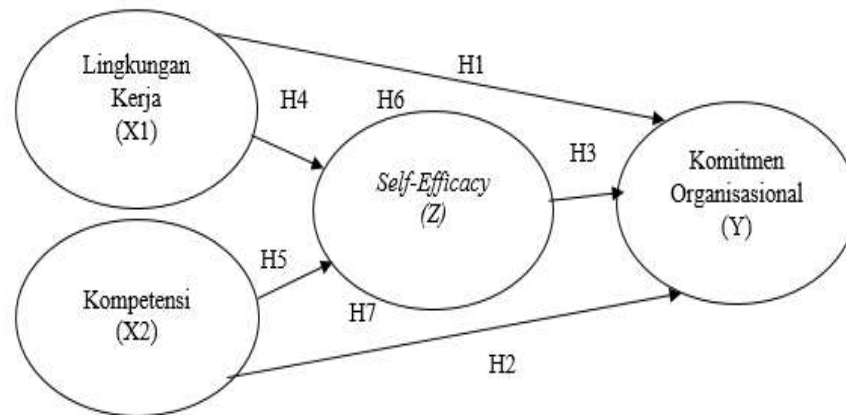
Dengan keyakinan atas kemampuan yang dimiliki karyawan akan tumbuh rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan dan bahkan dapat melewati berbagai rintangan. *Self-efficacy* juga dapat diartikan sebagai konsep diri mengenai

keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah tertentu (Bonne & Lawes, 2016).

Menurut Afiana & Fauzan, (2022), Asih & Dewi, (2017), dan Subagyo, (2014) efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H7: *Self-Efficacy* memediasi hubungan Kompetensi dan Komitmen Organisasional

Berdasarkan hipotesis yang telah di rumuskan oleh peneliti maka model penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif dengan menggunakan Indeks *Three Box Method*, digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Daga et al., 2020). Penelitian ini dilaksanakan pada wilayah DKI Jakarta, adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Unit Penyelenggara Pelabuhan Daerah I sejumlah 120 orang. Kemudian, Teknik penentuan sampel yang digunakan peneliti yaitu *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampling dengan setiap anggota populasi memiliki peluang sama dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)* pada *software SmartPLS 3.0*. Analisis *SEM-PLS* terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau sering disebut *outer model* dan model struktural atau biasa disebut *inner model*. *Outer model* terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam *PLS* adalah uji *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* yang mensyaratkan $> 0,600$ (Ghozali et al., 2015) dan *Communality/ Average Variance Ectraced (AVE) > 0,500* (Wijaya, 2019). Sedangkan uji reliabilitas adalah dengan menguji nilai *Cronbach Alpha > 0.6* dan *Composite Reliability > 0,7* untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai $0,6 - 0,7$ masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. *Inner model* bertujuan untuk menguji hubungan dari indikator penyusun variabel. Beberapa pengukuran yang digunakan untuk menguji *inner model* adalah *R-square*, *path coefficients*, *indirect effect*, dan *significane*

two tail. Pedoman pengujian *R-square* yaitu 0.67 menunjukkan model kuat 0.33 moderat, dan 0.19 lemah. Pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan dengan prosedur *bootstrap* dimana digunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampel ulang. Signifikan berpedoman pada *t-value* sebesar 1.96 pada tingkat kepercayaan 95% (Ghozali *et al.*, 2015)

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data Variabel Penelitian

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dijawab oleh 120 responden dikonversikan kedalam data kuantitatif dengan skor skala 1 (satu) sampai 4 (empat). Untuk menjelaskan secara deskriptif jawaban-jawaban responden terhadap item pernyataan, maka digunakan kelas interval dengan rumus berikut:

$$\text{Panjang Interval} = \frac{((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (F4 \times 4))}{\text{Banyaknya Kelas Interval}} \quad (1)$$

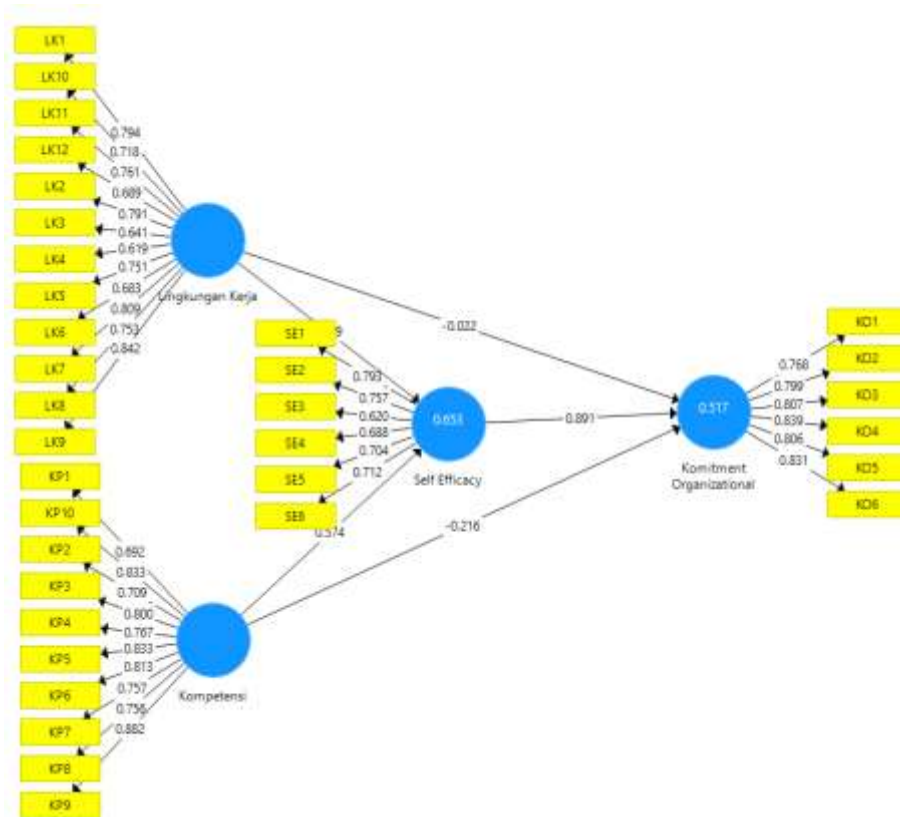
Tabel 1. Kriteria Three Box Method

Skor	Kriteria
1,00 - 2,24	Rendah
2,25 - 3,49	Sedang
3,50 - 4,74	Tinggi

Sumber: Ferdinand (2014)

Deskripsi hasil kuesioner ini meliputi deskripsi data variabel-variabel kuesioner yang meliputi empat variabel, yaitu: lingkungan kerja, kompetensi, *self-efficacy* dan komitmen organisasional.

Model Pengukuran/Outer Model



Gambar 2. Hasil Outer Loading Algorithm

Pada pengujian validitas dengan menggunakan uji *convergent validity* (dilihat berdasarkan *loading factor* >0,6 (Ghozali et al., 2015) dan dilihat dari nilai AVE >0.5 (Wijaya, 2019) terhadap variabel lingkungan kerja, kompetensi, *self-efficacy* dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner yang mewakili indikator dinyatakan valid karena memenuhi nilai signifikansinya pada masing-masing konstuk.

Tabel 2. Hasil Uji *Convergent Validity*

	Komitmen Organisasional	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Self Efficacy
KO1	0,768			
KO2	0,799			
KO3	0,807			
KO4	0,839			
KO5	0,806			
KO6	0,831			
KP1		0,692		
KP10		0,833		
KP2		0,709		
KP3		0,800		
KP4		0,767		
KP5		0,833		
KP6		0,813		
KP7		0,757		
KP8		0,756		
KP9		0,882		
LK1			0,794	
LK10			0,718	
LK11			0,761	
LK12			0,689	
LK2			0,791	
LK3			0,641	
LK4			0,619	
LK5			0,751	
LK6			0,683	
LK7			0,809	
LK8			0,753	
LK9			0,842	
SE1				0,793
SE2				0,757
SE3				0,620
SE4				0,688
SE5				0,704
SE6				0,712

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2022

Pemeriksaan Validitas dari Convergent Validity adalah dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Komitmen Organisasional	0,894	0,896	0,919	0,654
Kompetensi	0,931	0,935	0,942	0,618
Lingkungan Kerja	0,924	0,927	0,935	0,548
Self Efficacy	0,806	0,812	0,861	0,510

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2022

Dapat dilihat nilai AVE > 0.5 (Wijaya, 2019) sangat dianjurkan. Dari tabel diatas nilai AVE semua konstruk adalah diatas 0.5

Tabel 4. Hasil *Discriminant Validity*

	Komitmen Organisasional	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Self Efficacy
Komitmen Organisasional	0,809			
Kompetensi	0,470	0,786		
Lingkungan Kerja	0,454	0,768	0,740	
Self Efficacy	0,705	0,788	0,720	0,714

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2022

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa akar AVE untuk masing-masing konstruk adalah untuk variabel Komitmen Organisasional nilai akar AVE (0.809) masih lebih tinggi daripada korelasi antara Komitmen Organisasional dengan Kompetensi (0.470), Lingkungan Kerja (0.454) dan *Self-Efficacy* (0.705). Hasil ini juga terbukti pada variabel yang lain sehingga untuk semua variabel memenuhi syarat *Discriminant Validity* yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji *Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Komitmen Organisasional	0,894	0,896	0,919	0,654
Kompetensi	0,931	0,935	0,942	0,618
Lingkungan Kerja	0,924	0,927	0,935	0,548
Self Efficacy	0,806	0,812	0,861	0,510

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* pada masing-masing konstruk memenuhi syarat yaitu > 0.6 dan > 0.7 (Ghozali et al., 2015). Sehingga dapat dikatakan semua variabel reliabel/handal. Reliabilitas dapat pula digunakan dengan *Composite Reliability*, dimana nilai *Composite Reliability* lebih besar dibandingkan *Cronbach Alpha*. Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *Composite Reliability* $>$ nilai *Cronbach Alpha*. Dengan demikian, pengukuran dengan *Composite Reliability* menunjukkan semua variabel memiliki reliabilitas tinggi dan dapat digunakan untuk tahapan penelitian selanjutnya.

Model *Structural/Inner Model*

Tabel 6. Nilai *R-Square* Keseluruhan Sampel

	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasional	0,517	0,505
Self Efficacy	0,653	0,647

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel komitmen organisasional sebesar 0.517 yang artinya variabel lingkungan kerja, kompetensi dan variabel *self-efficacy* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 51,7% sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Sedangkan nilai *R-Square* variabel *self-efficacy* sebesar 0.653 yang artinya variabel lingkungan kerja dan kompetensi mampu mempengaruhi variabel *self-efficacy* sebesar 65,3% sedangkan 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Tabel 7. Nilai *Path Coefficient*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Komitmen Organisasional	-0,216	-0,234	0,171	1,259	0,209
Kompetensi -> <i>Self Efficacy</i>	0,574	0,562	0,107	5,348	0,000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,022	-0,029	0,114	0,191	0,849
Lingkungan Kerja -> <i>Self Efficacy</i>	0,279	0,296	0,107	2,611	0,009
<i>Self Efficacy</i> -> Komitmen Organisasional	0,891	0,919	0,134	6,637	0,000

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2022

Tabel 8. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> <i>Self Efficacy</i> -> Komitmen Organisasional	0,249	0,270	0,102	2,440	0,015
Kompetensi -> <i>Self Efficacy</i> -> Komitmen Organisasional	0,511	0,520	0,139	3,674	0,000

Sumber: Data Diolah SmartPLS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Statistic (>1.96)	Keterangan	Kesimpulan
H1	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	0.191	Data Tidak Mendukung Hipotesis	H1 Ditolak
H2	Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	1.259	Data Tidak Mendukung Hipotesis	H2 Ditolak
H3	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional	6.637	Data Mendukung Hipotesis	H3 Diterima
H4	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i>	2.611	Data Mendukung Hipotesis	H4 Diterima
H5	Kompetensi berpengaruh positif terhadap <i>self-efficacy</i>	5.348	Data Mendukung Hipotesis	H5 Diterima
H6	<i>Self-efficacy</i> memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional	2.440	Data Mendukung Hipotesis	H6 Diterima
H7	<i>Self-efficacy</i> memediasi hubungan kompetensi terhadap komitmen organisasional	3.674	Data Mendukung Hipotesis	H7 Diterima

Sumber: Diolah Penulis (2022)

PEMBAHASAN

Sehingga peneliti menemukan beberapa hasil pada pengujian hipotesis penelitian ini yaitu.

Pertama hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan Unit Penyelenggara Pelabuhan Daerah I. Artinya, semakin buruk lingkungan kerja yang ada pada Dinas Perhubungan UPPD I maka tidak akan meningkatkan komitmen organisasional. Tidak adanya pengaruh lingkungan kerja karena perusahaan ini masuk dalam sektor pemerintah yang dimana pada sektor pemerintah sudah memiliki ketentuan sendiri dan tidak menjadikan tolak ukur karyawan untuk berkomitmen pada perusahaan, dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional tidak hanya lingkungan kerja seperti budaya organisasi dan kepemimpinan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Lina & Hendy, 2022) dan Apriliana *et al*, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Kedua, hasil penelitian selanjutnya yaitu kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan UPPD I. Artinya, semakin buruk kompetensi yang ada pada Dinas Perhubungan UPPD I maka tidak akan meningkatkan komitmen organisasional. Tidak adanya pengaruh kompetensi karena pada sektor pemerintah sudah ada pelatihan yang diikuti, maka dianggap kompetensi yang dimiliki karyawan sudah standar dengan jabatannya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurshilasari & Rijanti, (2021), Jan & Hasan, (2020) dan Anggraini & Fauzan, (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Ketiga, hasil penelitian selanjutnya menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin baik *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perhubungan UPPD I maka dapat meningkatkan komitmen organisasional. Adanya pengaruh langsung *self-efficacy* melalui kekuatan (*strength*) dengan cara memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan. Ketekunan karyawan terhadap pekerjaannya menjadikan karyawan tidak mudah menyerah jika ada hambatan dalam bekerja akan mempengaruhi komitmen organisasional melalui kesetiaan karyawan sehingga karyawan merasa berat jika harus meninggalkan organisasi. Berdasarkan karakteristik responden karyawan yang telah bekerja selama >9 tahun adalah paling dominan pada *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional karena masa kerja yang tergolong cukup lama membuat karyawan yakin terhadap perusahaan sehingga karyawan komitmen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputri & Pratama, (2020), Dewi, (2020), Marwan *et al.*, (2018) dan Subagyo, (2019) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Keempat, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *self-efficacy*. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perhubungan UPPD I maka dapat meningkatkan *self-efficacy*. Adanya pengaruh langsung lingkungan kerja melalui penerangan dengan pencahayaan sinar matahari dan listrik diruangan sesuai dengan kebutuhan membuat karyawan lebih teliti dalam menyelesaikan tugas

sehingga mempengaruhi *self-efficacy* melalui kekuatan (*strength*) dengan memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan karakteristik responden karyawan berusia 20-25 tahun adalah paling dominan pada lingkungan kerja terhadap *self-efficacy* karena rentang usia tersebut tergolong baru akan memulai untuk menata masa depan, oleh karena itu lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat di butuhkan karyawan untuk yakin tetap berada dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian David, (2021), Subagyo, (2019) dan Maulana, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*.

Kelima, temuan berikutnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap *self-efficacy*. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perhubungan UPPD I maka dapat meningkatkan *self-efficacy*. Adanya pengaruh langsung kompetensi melalui keterampilan (*skill*) dengan keterampilan yang dimiliki karyawan mampu mengerjakan tugas sehingga dapat mempengaruhi *self-efficacy* melalui kekuatan (*strength*) dengan ketekunan yang dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan sehingga karyawan tidak mudah menyerah dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan karakteristik responden, karyawan yang telah bekerja selama 7-9 tahun adalah paling dominan pada kompetensi terhadap *self-efficacy* karena masa kerja yang tergolong cukup lama dan pengalaman yang cukup banyak membuat karyawan yakin untuk mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jordis, (2021), Anna & Dinie, (2022), Ayu *et al*, (2017), dan Dwi, (2013) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap *self-efficacy*.

Keenam, temuan selanjutnya *self-efficacy* memediasi hubungan lingkungan kerja dan komitmen organisasional. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkatkan komitmen organisasional melalui *self-efficacy*. Artinya ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui penerangan dengan pencahayaan sinar matahari dan listrik diruangan sesuai kebutuhan membuat karyawan lebih teliti dalam mengerjakan tugas sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional melalui kesetiaan karyawan sehingga karyawan merasa berat jika harus meninggalkan organisasi hal tersebut membutuhkan peran *self-efficacy* melalui kekuatan (*Strength*) dengan karyawan memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan dan tidak mudah menyerah jika ada hambatan dalam bekerja. Berdasarkan karakteristik responden hasil menunjukkan yang paling banyak terkait dengan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui *self-efficacy* adalah responden dengan seluruh rentang masa kerja karena untuk karyawan dapat berkomitmen melalui keyakinan di dalam diri karyawan dan didukung oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umamah, (2018), Suprihono, (2018), dan Subagyo, (2014) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasional.

Ketujuh, temuan penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan kompetensi dan komitmen organisasional. Artinya semakin baik kompetensi, maka semakin meningkatkan komitmen organisasional melalui *self-efficacy*. Artinya ada pengaruh tidak langsung kompetensi melalui keterampilan

(*skill*) dengan keterampilan yang dimiliki karyawan mampu mengerjakan tugas dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional melalui kesetiaan karyawan dengan merasa berat jika harus meninggalkan organisasi serta dibutuhkan peran *self-efficacy* melalui kekuatan (*Strength*) dengan ketekunan yang dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan dan tidak mudah menyerah jika ada hambatan saat bekerja sehingga tidak mudah menyerah dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan karakteristik responden hasil menunjukkan yang paling banyak terkait dengan kompetensi terhadap komitmen organisasional melalui *self-efficacy* adalah responden dengan lulusan sarjana karena dengan pendidikan yang baik dan memiliki keterampilan banyak karyawan mampu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzan, (2022), Putri, (2020), Asih, (2017) dan Subagyo, (2019) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara kompetensi dan komitmen organisasional.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan Unit Penyelenggara Pelabuhan Daerah I. Hal ini berarti semakin buruk lingkungan kerja yang ada pada Dinas Perhubungan UPPD I maka tidak akan meningkatkan komitmen organisasional, tidak adanya pengaruh lingkungan kerja karena perusahaan ini masuk dalam sektor pemerintah yang dimana pada sektor pemerintah sudah memiliki ketentuan sendiri dan tidak menjadikan tolak ukur karyawan untuk berkomitmen pada perusahaan, dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional tidak hanya lingkungan kerja seperti budaya organisasi dan kepemimpinan. Kemudian kompetensi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pada Dinas Perhubungan UPPD I. Artinya, semakin buruk kompetensi yang ada pada Dinas Perhubungan UPPD I maka tidak akan meningkatkan komitmen organisasional, tidak adanya pengaruh kompetensi karena pada sektor pemerintah sudah ada pelatihan yang diikuti, maka dianggap kompetensi yang dimiliki karyawan sudah standar dengan jabatannya. Adanya pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin baik *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perhubungan UPPD I melalui kekuatan (*strength*) dengan tekun dalam bekerja untuk mencapai tujuan maka dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan rasa kesetiaan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan dan berat jika harus meninggalkan perusahaan tersebut. Selanjutnya adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *self-efficacy*. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan baik melalui sinar matahari atau listrik itu akan mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas dan karyawan bisa lebih teliti dalam mengerjakan tugasnya, sebab itu akan mempengaruhi keyakinan (*self-efficacy*) melalui kekuatan (*strength*) dengan memiliki tekun dalam mencapai tujuan. Adanya pengaruh langsung kompetensi terhadap *self-efficacy*. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perhubungan UPPD I maka dapat meningkatkan *self-efficacy*, dengan keterampilan (*skill*) yang dimiliki karyawan yakin dan mampu

mengerjakan tugas baik secara individu atau kerjasama dengan rekan kerja sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasional, sehingga kompetensi dapat dibangun karena adanya keyakinan (*self-efficacy*) dari dirinya. Adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui *self-efficacy*, dengan penerangan pencahayaan diruangan membuat karyawan lebih teliti dalam mengerjakan tugas dan keamanan yang ada pada perusahaan membuat karyawan nyaman dan aman berada di kantor, karyawan dengan rasa keamanan yang tinggi membuat karyawan berkomitmen pada organisasi sehingga kesetiaan karyawan pada organisasi membuat karyawan berat jika harus meninggalkan perusahaan disertai kekuatan karyawan dengan tidak mudah menyerah dalam hambatan apapun dalam bekerja. Selanjutnya adanya pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap komitmen organisasional melalui *self-efficacy*, dengan keterampilan (*skill*) yang dimiliki karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat, karyawan dengan kemampuan yang dimiliki menjadikan karyawan yakin atas kemampuannya dan akan timbul rasa komitmen karyawan pada organisasi melalui kesetiaan karyawan dengan karyawan yakin kepada perusahaan dan berat jika harus meninggalkan perusahaan. Hal tersebut harus di dukung dengan keyakinan (*self-efficacy*) karyawan melalui kekuatan (*strength*) pada dirinya dengan memiliki rasa ketekunan dalam mencapai tujuan.

PENELITIAN LANJUTAN

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan bisa menambahkan apa yang kurang dari penelitian ini, serta menambah variasi variabel lainnya seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan *self confidence* (kepercayaan), selain itu untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian mencakup area yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama saya mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya yang telah melimpahkan dan melancarkan penyusunan skripsi ini dan juga tidak lepas dari dukungan, doa dan bantuan dari keluarga tercinta, terimakasih juga untuk dosen pembimbing saya Ibu Dr. Ari Anggarani Prasetyoning Tyas, S.E., M.M yang telah membantu saya menyusun skripsi ini sampai selesai, serta Ibu dan Bapak Dosen Universitas Esa Unggul yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME : Journal of Management*, 5(1), 167-174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 2(3), 721-731.
- Bonne, L., & Lawes, E. (2016). *Assessing students' maths self-efficacy and achievement. Set: Research Information for Teachers*, (2), 60-64
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Colquitt, J. A., Lepine, A. L., & Wesson, L. M. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill
- Daga, R., Ismail, N., & Maddatuang, B. (2020). Analisis Efektivitas Program Mandiri Dagang Untung Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kanwil Regional X Sulawesi Dan Maluku. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(3), 65-78.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management. England: Pearson Education Limited, Inc.*
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. 2(3), 721-731.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Farida, Umi, Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press.
- Fauziatunisa, H., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2018). Analisis Kemampuan Kerja , Coaching Dan Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Karyawan Pt Sari Ater Hotel Dan Resort. *Journal of Business Management Education*, 3(3), 56-66.
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hellriegel & Slocum. (2011). *Organizational Behavior 13th edition. South-Western Cengage Learning: USA*

- Idrus, M. (2018). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 94-106.
- Isni Alvina, T., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1-14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational Behavior and Management*.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lina, & Hendy. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Tigaraksa Satria. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 987-994.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Erlangga. Jakarta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Niu, Han Jen. (2020). *Investigating the Effect of Self Efficacy on Food-service Industry Employees Career Commitmen*. *Internasional Journal of Hospitality Management*, 29, pp: 743-740.
- Noelaka, A., & Sihotang, H. (2016). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Pada Spk Sd Dan Smp Di Kecamatan Kalideres Dan Cengkareng Provinsi Jakarta*. 4(1), 1-23.
- Tarjo, Burhanuddin, & Muhammad Nasir. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsorcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo)*. 3(4), 105-111.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada*. Jakarta-14240

Makhshusho

Wijaya, A. (2019). *Metode penelitian menggunakan smart PLS 03*. Innosain, Yogyakarta.