



PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PEKERJA DI TASIKMALAYA

Reza Faizal Anshori¹
Universitas Mayasari Bakti
Coessponding Author: reza.anshori@gmail.com

DOI: 10.26753/hombis.v3i2.1475

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pekerja di Tasikmalaya. Mengingat tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mempertahankan komitmen karyawan, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 responden untuk menganalisis data melalui SPSS. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi standar yang diperlukan, sementara analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kedua variabel independen terhadap komitmen organisasi. Uji asumsi klasik, termasuk normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, juga mendukung kevalidan model. Hasil penelitian menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi mempengaruhi komitmen organisasi, serta memperluas studi ini dalam konteks industri atau daerah yang berbeda di Indonesia. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi, khususnya dalam konteks lokal seperti Tasikmalaya.

Kata kunci: Kesejahteraan; Lingkungan Kerja; Komitmen

Abstract

This study aims to examine the influence of employee well-being and work environment on organizational commitment among workers in Tasikmalaya. Given the challenges organizations face in maintaining employee commitment, this research employs a quantitative approach with 100 respondents, analyzing data using SPSS. Validity and reliability tests indicate that the research instruments meet the necessary standards, while multiple regression analysis reveals a significant impact of both independent variables on organizational commitment. Classical assumption tests, including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity, further support the validity of the model. The findings emphasize that employee well-being and a supportive work environment can enhance organizational commitment, which, in turn, positively affects employee productivity and retention. This study provides practical implications for management to design policies that improve employee well-being and foster a conducive work environment. It is hoped that this

research can serve as a reference for future studies to explore additional variables that may influence organizational commitment, as well as to expand this investigation in different industrial or regional contexts within Indonesia. The findings highlight the importance of addressing employee well-being and work environment in enhancing organizational commitment, particularly in local contexts such as Tasikmalaya.

Keywords : *Well-being; Work Environment; Commitment*

PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja merupakan dua elemen kritis yang berperan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, komitmen organisasi karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan operasional perusahaan. Komitmen ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesejahteraan yang dirasakan karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan komitmen organisasi dan produktivitas kerja (Amah, 2018; Belias et al., 2019). Namun, tantangan baru muncul ketika organisasi harus beroperasi di wilayah yang dinamis, seperti Tasikmalaya, di mana budaya kerja dan kondisi ekonomi lokal dapat berbeda secara signifikan dari wilayah lain. Penurunan komitmen organisasi di wilayah ini dapat berdampak langsung pada tingkat retensi karyawan, produktivitas, dan efisiensi operasional organisasi, sehingga perlu dipahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut (Zhao et al., 2020).

Penurunan tingkat kesejahteraan karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung telah menjadi isu kritis yang berdampak pada komitmen organisasi di berbagai sektor industri. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa rendahnya kesejahteraan karyawan dapat memicu penurunan motivasi kerja, keterlibatan, dan loyalitas, yang akhirnya berdampak negatif pada komitmen terhadap organisasi (Han et al., 2020; Ahmad & Schroeder, 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif, termasuk kurangnya dukungan sosial, fasilitas yang buruk, serta ketidakjelasan peran, turut memperburuk situasi, menyebabkan karyawan merasa kurang terikat dengan organisasi (Salas-Vallina et al., 2018). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris apakah kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi, terutama

dalam konteks pekerja di Tasikmalaya yang menghadapi tantangan-tantangan unik dalam hal budaya dan ekonomi lokal.

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan hasil yang beragam terkait pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Beberapa studi menunjukkan dampak positif yang signifikan, seperti temuan dari Shin et al. (2019) yang mengindikasikan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan komitmen organisasi, terutama melalui peningkatan motivasi dan loyalitas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Kim (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun, tidak semua studi mendukung hubungan positif tersebut. Misalnya, Zhang et al. (2020) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi dalam industri manufaktur, sementara penelitian oleh Ahmad et al. (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan kecil tidak selalu berkorelasi dengan komitmen organisasi. Dengan adanya hasil yang bertentangan ini, terdapat celah yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas, terutama dalam konteks spesifik seperti pekerja di Tasikmalaya, di mana faktor-faktor lokal seperti budaya dan ekonomi dapat mempengaruhi dinamika tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pekerja di Tasikmalaya. Mengingat pentingnya kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Guest, 2017), serta peran lingkungan kerja yang mendukung dalam memperkuat komitmen karyawan (Anitha, 2019), penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang

bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dalam konteks pekerja di wilayah Tasikmalaya. Dengan latar belakang ekonomi dan budaya yang khas di daerah tersebut, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi apakah kesejahteraan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berbeda dibandingkan dengan temuan di wilayah lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi di wilayah Tasikmalaya.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena secara khusus berfokus pada pekerja di Tasikmalaya, sebuah daerah dengan karakteristik budaya dan sosial ekonomi yang unik, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur terkait komitmen organisasi. Sementara sebagian besar penelitian sebelumnya tentang kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja dilakukan di wilayah perkotaan atau dalam konteks industri global (Shin et al., 2020; Kooij et al., 2018), penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengkaji pengaruh dua variabel tersebut dalam konteks daerah yang lebih lokal. Tasikmalaya memiliki karakteristik budaya kolektif yang berbeda, yang dapat memengaruhi cara karyawan merespons faktor-faktor seperti kesejahteraan dan lingkungan kerja, serta bagaimana kedua faktor ini memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah dalam literatur dan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih sesuai dengan konteks lokal, khususnya di Indonesia.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, khususnya dalam konteks wilayah Tasikmalaya yang memiliki ciri sosial dan budaya unik. Sementara banyak penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu variabel seperti kesejahteraan karyawan atau lingkungan kerja secara terpisah (Gillet et al., 2019; Bakotić, 2016), studi ini menawarkan pendekatan yang lebih holistik dengan menggabungkan kedua faktor tersebut untuk melihat bagaimana mereka secara bersamaan mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini berkontribusi dalam literatur dengan mengangkat konteks daerah yang kurang tereksplorasi, yaitu Tasikmalaya, di mana faktor budaya lokal dan kondisi ekonomi dapat

memengaruhi dinamika komitmen karyawan dengan cara yang berbeda dibandingkan dengan wilayah lain yang lebih banyak diteliti. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan wawasan baru yang relevan bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi di daerah-daerah dengan karakteristik serupa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pekerja di Tasikmalaya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja di berbagai sektor di Tasikmalaya, dengan sampel yang diambil secara purposive sampling, yaitu sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria tertentu seperti masa kerja minimal satu tahun. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner ini terdiri dari skala Likert 5 poin untuk mengukur kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, berdasarkan instrumen yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai. Hasil penelitian akan menyajikan karakteristik demografis dari responden serta temuan-temuan utama mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Analisis regresi digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap komitmen organisasi, dengan hasil yang ditampilkan dalam bentuk koefisien regresi dan tingkat signifikansi statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item Kuesioner	Koefisien Korelasi	Signifikansi (p)
Kesejahteraan Karyawan		
K1: Kesehatan fisik saya baik.	0,623	0,000
K2: Saya merasa aman secara finansial.	0,712	0,000
K3: Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja.	0,682	0,000
Lingkungan Kerja		
L1: Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas.	0,734	0,000
L2: Saya merasa nyaman di tempat kerja.	0,698	0,000
Komitmen Organisasi		
C1: Saya merasa terikat dengan organisasi.	0,661	0,000
C2: Saya akan tetap bekerja di organisasi ini.	0,709	0,000

Sumber: Dara primer diolah (2024)

Semua item dalam kuesioner menunjukkan nilai koefisien korelasi di atas 0,3, yang mengindikasikan bahwa semua item memiliki validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Kesejahteraan Karyawan	3	0,845
Lingkungan Kerja	2	0,823
Komitmen Organisasi	2	0,804

Sumber: Dara primer diolah (2024)

Nilai Cronbach's Alpha untuk kesejahteraan karyawan (0,845) menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik, sementara nilai untuk lingkungan kerja (0,823) dan komitmen organisasi (0,804) juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t	Signifikansi (p)
(Konstanta)	2,354	0,512	4,597	0,000
Kesejahteraan Karyawan	0,482	0,087	5,530	0,000
Lingkungan Kerja	0,312	0,095	3,289	0,002

Sumber: Dara primer diolah (2024)

Dari hasil analisis, koefisien regresi untuk kesejahteraan karyawan adalah 0,482 dan untuk lingkungan kerja adalah 0,312, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada kesejahteraan karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,482 unit, sedangkan peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,312 unit.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Tolerance	VIF
Kesejahteraan Karyawan	0,674	1,484
Lingkungan Kerja	0,674	1,484

Sumber: Dara primer diolah (2024)

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi semua asumsi yang diperlukan. Uji normalitas yang menunjukkan distribusi residual yang normal sangat penting karena memastikan bahwa estimasi parameter dalam model regresi dapat dipercaya dan valid.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Signifikansi (p)
Kesejahteraan Karyawan	0,233	0,068
Lingkungan Kerja	0,198	0,115

Sumber: Dara primer diolah (2024)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel independen, yaitu kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja, masing-masing adalah 0,068 dan 0,115. Karena kedua nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Pembahasan

Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas, dengan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi telah tepat dan dapat diandalkan untuk penelitian ini. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan konsisten dan stabil dalam menjangkau data. Analisis regresi berganda mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, yang

menunjukkan bahwa peningkatan dalam kedua variabel tersebut dapat mendorong peningkatan komitmen organisasi di kalangan pekerja di Tasikmalaya. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi semua asumsi yang diperlukan. Uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi residual adalah normal, yang penting untuk memastikan validitas estimasi parameter. Uji multikolinearitas tidak menemukan adanya hubungan linier yang signifikan antara variabel independen, sementara hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola dalam varians residual. Semua hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk interpretasi dan validitas model yang digunakan dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini memperkuat argumen bahwa kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen, terutama dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi di Tasikmalaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi di kalangan pekerja di Tasikmalaya. Analisis validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi standar kualitas yang diperlukan, dan hasil analisis regresi berganda mengonfirmasi hubungan positif antara kedua variabel independen dengan komitmen organisasi. Selain itu, pemenuhan asumsi klasik, termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, memperkuat validitas model yang digunakan.

Dengan demikian, organisasi di Tasikmalaya disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan komitmen organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan retensi karyawan. Penelitian ini juga menyarankan untuk melakukan studi lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen organisasi, serta mengeksaminnya dalam konteks industri atau daerah yang berbeda untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada komitmen karyawan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amah, O.E. (2018). Employee retention strategy and organizational performance: A case study of a leading telecommunication company in Nigeria. *Journal of Management Studies*, 55(7), 1201-1222.
- [2] Belias, D., Koustelios, A., & Vairaktarakis, G. (2019). Organizational culture and job satisfaction in the banking industry. *International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 123-140.
- [3] Zhao, H., Luo, Y., & Su, L. (2020). Workplace well-being and employee retention: A systematic review. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 489-507.
- [4] Han, J., Yin, H., & Yang, X. (2020). The impact of job satisfaction on organizational commitment: A cross-national study. *Journal of Business Research*, 120, 348-357.
- [5] Ahmad, I., & Schroeder, R.G. (2021). The effects of employee well-being on job performance and commitment: Evidence from emerging markets. *International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 68-89.
- [6] Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R.F. (2018). Employee happiness and corporate culture: A case of mutual reinforcement. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 165-175.
- [7] Shin, Y., Hur, W.M., & Choi, W.H. (2019). The effect of employee well-being on organizational commitment: A moderated mediation model. *Journal of Organizational*

Behavior, 40(5), 556-568.

- [8] Lee, H., & Kim, J. (2021). The role of work environment in employee commitment and well-being. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 299-315.
- [9] Zhang, Q., Wang, X., & Liu, Z. (2020). Employee well-being and its impact on organizational outcomes in the manufacturing sector. *International Journal of Production Research*, 58(15), 4523-4535.
- [10] Ahmad, S., Abdul-Rashid, M.Z., & Othman, Z. (2018). Small firm environments and organizational commitment: Exploring the dynamics. *Journal of Small Business Management*, 56(4), 620-637.
- [11] Guest, D.E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-38.
- [12] Anitha, J. (2019). Role of work environment in employee engagement and commitment. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(8), 1457-1474.
- [13] Shin, Y., Hur, W.M., & Kang, S. (2020). The role of work environment in fostering employee well-being and organizational commitment: A cross-cultural study. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 267-281.
- [14] Kooij, D.T.A.M., Jansen, P.G.W., & Dikkers, J.S.E. (2018). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1083-1105.
- [15] Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P., & Colombat, P. (2019). The impact of job demands on nurses' burnout and organizational commitment: The moderating role of teamwork and organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 75(4), 826-837.
- [16] Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118-130.