

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA SATUAN LALU LINTAS POLRES BOGOR KOTA POLDA JAWA BARAT

Novi Indah Earlyanti^{1*} dan Lalu Hedwin²

Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian, Jakarta¹

Polda Jawa Barat²

*E-mail: earlyantinovember24@gmail.com

Abstract

Organizational commitment becomes important for an organization to be able to walk towards the goals set. One of the factors that can influence that commitment is the work environment and role ambiguity. The research approach used is quantitative survey methods. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Data analysis techniques used the Validity and Reliability Test of Instruments, Classical Assumptions Test, Multiple Regression Analysis and Hypothesis Test using t test and F test and the coefficient of determination. Based on the research findings and discussion, it can be concluded that the work environment provided a significant effect of 74.8% on the variable organizational commitment. Role Ambiguity provided a significant effect of 17% to the variable organizational commitment. Work environment and role ambiguity simultaneously had a significant effect of 47.8% to the variable organizational commitment.

Keywords: Ambiguity, Organizational Commitment, Work Environment

Abstrak

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi agar dapat berjalan kearah tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen tersebut adalah lingkungan kerja dan ketidakjelasan peran (role ambiguity). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan Metode Survei. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, dan Uji Hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan sebesar 74,8% terhadap variabel komitmen organisasi. Ambiguitas Peran memberikan pengaruh signifikan sebesar 17% terhadap variabel komitmen organisasi. Lingkungan kerja dan ambiguitas peran secara simultan memberikan pengaruh signifikan sebesar 47,8% terhadap variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci: Ambiguitas, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian khususnya untuk Satuan Lalu Lintas, bukan perkara mudah untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tersebut. Dibutuhkan dukungan organisasi yang memadai baik dari pimpinan, rekan kerja, dan komitmen organisasi yang tinggi dari anggota untuk menyelesaikan setiap tugasnya. Inti dari pengertian komitmen adalah menjadikan sasaran anggota dan organisasi menjadi satu kesatuan yang mempunyai keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah lingkungan kerja dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Jika keadaan dan tuntutan serta pengaruh lingkungan dan kondisi kepribadian yang cenderung kurang kuat, maka akan berakibat kurang baik dalam kehidupan sehari-harinya di lingkungan tugas maupun di luar tugas. Ketidakjelasan peran lebih menggambarkan pada kurangnya kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perilaku para anggota profesi telah diatur oleh kode etik yang ditetapkan dan dimonitor organisasi profesi, namun di sisi lain perilaku tersebut juga dikendalikan oleh aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi tempat ia bekerja. Hal inilah yang menyebabkan munculnya konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Permasalahan pokok dalam penelitian ini tentang pengaruh dari lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh lingkungan kerja dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi.

1.1. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000:67) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Wexly dalam Soehardi (2003:182) menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yang terjabarkan:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Tata Ruang Kerja.

Tata ruang kerja yang sesuai metode atau cara kerja sangat mendukung terciptanya hubungan kerjasama secara emosional antar pekerja maupun pekerja dengan atasannya atau sebaliknya, serta hubungan kerjasama dalam bentuk kemudahan mobilitas pekerja untuk saling berinteraksi yang muaranya adalah optimalisasi produktivitas kerja.

b. Kebersihan dan Kerapihan Ruang Kerja.

Lingkungan kerja yang bersih, rapi, sehat, dan aman akan mempengaruhi kesehatan anggota. Rasa senang karena lingkungan kerja sehat dapat menciptakan gairah kerja lebih tinggi dan konsentrasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Lingkungan Sosial.

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh adalah latar belakang keluarga pekerja. Para pekerja di perusahaan jasa, faktor psikologis yang berupa beban sosial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya dan masuk dalam pertimbangan perencanaan lingkungan kerja.

b. Status Sosial.

Faktor status sosial adalah obyek analisis lingkungan kerja yang diperlihatkan secara signifikan dari

jabatan struktural seorang pekerja dalam kantornya. Semakin tinggi jabatan struktural pekerja semakin besar pula kewenangan dan keleluasaan untuk mengambil keputusan di lapangan.

c. Hubungan Kerja dalam Kantor.

Yaitu hubungan antar pekerja dan pekerja lainnya dengan pemimpin yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan ini patut untuk dipelajari lebih teliti mengingat adanya perbedaan keinginan disemua pekerja yang terlihat dalam jalannya organisasi. Dimana pimpinan mempunyai keinginan yang bertujuan, agar anggota mau melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan baik.

d. Sistem Informasi.

Komunikasi adalah alat untuk menyampaikan ide, pesan, perintah, berita dari seseorang kepada orang lain agar diantara mereka terdapat interaksi. Untuk mengolah komunikasi menjadi suatu bentuk informasi dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja, maka dibutuhkan *human touch* dan sistem informasi dengan teknologi informasi yang canggih.

e. Kesempatan. Pemberian kesempatan dan peluang untuk berkembang akan mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja, dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan memberikan inspirasi kreativitas dan inovatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar anggota pada saat bekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, dengan indikator: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1.2. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketidakjelasan peran dalam organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Armstrong (2010:247) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran terjadi ketika individu tidak jelas tentang apa peran mereka, apa yang diharapkan, atau bagaimana mendapatkan peran, mungkin menjadi tidak aman atau kehilangan kepercayaan dalam diri, jika ketidakjelasan peran terjadi. Tyson (2006:48) menambahkan bahwa ketidakjelasan peran mungkin timbul jika pemegang jabatan tidak diberikan informasi yang memadai untuk melakukan peran mereka; pemegang jabatan mungkin mengalami stres ketika manajemen membuat peran dan harapan yang berbeda dengan perilaku anggota. Noe (2011:305) mengemukakan bahwa ketidakjelasan peran adalah ketidakpastian tentang apa yang diharapkan oleh organisasi dari anggotanya dalam hal apa yang harus dilakukan atau bagaimana melakukannya.

Dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang diharapkan organisasi dari anggota tentang tanggung jawab dalam organisasi dengan indikator: standar kinerja yang tidak jelas, ketidakpastian mengenai metode kerja, ketidakjelasan tanggung jawab, ketidakjelasan jumlah otoritas, dan ketidakjelasan informasi.

1.3. Komitmen Organisasi

Gadot et al (2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang anggota merasa terlibat

dalam organisasi, secara emosional melekat pada organisasi, dan rasa memiliki organisasi. Komitmen organisasi memmanifestasikan dirinya sebagai kesediaan untuk bekerja menuju dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Gibson *et.al* (2011:184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan atau pengertian terhadap tujuan dari organisasi, loyalitas untuk organisasi dan keterlibatan yang jelas dalam organisasi atau unit dari organisasi. Sedangkan McShane dan Glinow (2010:126), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan emosional anggota dengan organisasi, identifikasi dan keterlibatannya secara khusus dalam suatu organisasi. Dapat dilihat adanya suatu kesamaan, yaitu bahwa komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi, tidak hanya menyangkut pada kesetiaan anggota pada organisasi yang bersifat positif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi. Anggota bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah proses pada individu (anggota) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang menyiratkan hubungan anggota dengan organisasi secara aktif dengan indikator: faktor pribadi, organisasi, dan non organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan Metode Survei. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota satuan lalu lintas Polres Bogor Kota berjumlah 167 orang, dan jumlah sampel 118 dengan menggunakan Perhitungan Slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan

kuesioner dengan Skala Likert rentang 1-5 berjumlah 53 butir pernyataan yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan ambiguitas peran (X_2), sedangkan variabel bebas yaitu komitmen organisasi (Y).

Definisi operasional variabel lingkungan kerja (X_1) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, dengan indikator: lingkungan kerja fisik dan non fisik. Jumlah butir sebanyak 20 butir pernyataan. Ambiguitas peran (X_2) adalah ketidakpastian tentang apa yang diharapkan oleh organisasi dari anggota tentang tanggung jawab perannya dalam organisasi, dengan indikator: standar kinerja yang tidak jelas, ketidakpastian mengenai metode kerja, ketidakjelasan tanggung jawab, ketidakjelasan jumlah otoritas, dan ketidakjelasan informasi. Jumlah butir sebanyak 20 butir pernyataan. Komitmen organisasi (Y) adalah proses pada individu (anggota) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang menyiratkan hubungan anggota dengan organisasi secara aktif, dengan indikator: faktor pribadi, organisasi, dan non organisasi, yang terdiri dari 20 butir pernyataan. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen dengan mengukur validitas dan reabilitas instrumen diperoleh hasil 7 dari 60 butir tidak valid, uji syarat data, analisis regresi berganda, uji simultan, dan uji parsial.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Analisis Regresi Berganda

Hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20 ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 22,030 | 7,555 | | 2,916 | ,004 |
| | X ₁ | ,877 | ,085 | ,748 | 10,007 | ,000 |
| | X ₂ | -,212 | ,093 | -,170 | -2,272 | ,025 |

a. Dependent Variable: Y

Tabel 1 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk pengaruh lingkungan kerja dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi (kolom kedua) dapat ditulis sebagai berikut:

$$= 22,030 + 0,877X_1 - 0,212X_2$$

dengan penjelasan sebagai berikut:

$b_0 = 22,030$ artinya jika variabel lingkungan kerja dan ambiguitas peran bernilai nol, maka nilai rata-rata komitmen organisasi (nilai lingkungan kerja dan ambiguitas peran tetap, akibat tanggapan atas persepsi yang sudah ada) memiliki poin sebesar **22,030**.

$b_1 = 0,877$ artinya koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) sebesar **0,877** menyatakan setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja (X₁) sebesar 1 poin maka akan menaikkan nilai rata-rata komitmen organisasi anggota (Y) sebesar **0,877** poin. Dengan pengertian faktor ambiguitas peran (X₂) bernilai konstan.

$b_2 = -0,212$ artinya koefisien regresi ambiguitas peran (X₂) sebesar **-0,212** menyatakan setiap terjadi peningkatan ambiguitas peran sebesar 1 poin, maka akan menurunkan nilai komitmen organisasi anggota sebesar **0,212** poin. Dengan pengertian faktor lingkungan kerja (X₁) konstan.

Secara umum dari model persamaan ini dapat diprediksi lingkungan kerja bernilai positif terhadap komitmen organisasi, dan ambiguitas peran bernilai negatif terhadap komitmen organisasi.

3.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------------|-------------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2916,298 | 2 | 1458,149 | 52,697 | ,000^b |
| | Residual | 3182,075 | 115 | 27,670 | | |
| | Total | 6098,373 | 117 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Diketahui nilai $F_{hitung} = 52,697 > F_{tabel} = 3,075$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel-variabel lingkungan kerja (X₁) dan ambiguitas peran (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y).

Dapat dijelaskan dengan melihat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima, dengan demikian variabel lingkungan kerja dan ambiguitas peran merupakan variabel penjelas terhadap variabel komitmen organisasi. Selain itu, dapat juga diuji dengan membandingkan tabel F, dengan urutan pengujian sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis lingkungan kerja dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi anggota Sat Lantas Polres Bogor Kota sebagai berikut:

H_0 : Variabel lingkungan kerja (X₁) dan ambiguitas peran (X₂) tidak berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi (Y)

H_1 : Variabel lingkungan kerja (X₁) dan ambiguitas peran (X₂) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi (Y)

2. Tingkat penerimaan alpha (α) = 5% (0,05). Alpha (α) merupakan kesalahan tipe 1, yaitu peluang menolak hipotesis yang

benar (Widarjono, 2010:28), dengan pengertian cukup kecil untuk meragukan kemungkinan salah dalam penelitian.

3. Diketahui F_{hitung} berdasarkan Tabel 2 sebesar (F_{hit})= **52,697**.
4. Diketahui F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=0,05$, $df(2,115)$ dengan pengertian: $df_1=(\text{banyaknya variabel X dan Y}) - 1$ atau $df_1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = (n-k)$ atau $df_2 = 118 - 3 = 115$ (n adalah banyaknya responden dan k adalah banyaknya variabel dalam X dan Y), sehingga $F_{tabel} = \mathbf{3,075}$.
5. Kriteria pengujian
 - ✚ H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja (X_1) dan ambiguitas peran (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).
 - ✚ H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja (X_1) dan ambiguitas peran (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y).
6. Diketahui nilai $F_{hitung}=\mathbf{52,697}>F_{tabel}=\mathbf{3,075}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
7. Kesimpulan, karena nilai $F_{hitung}>F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya: bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja (X_1) dan ambiguitas peran (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasi (Y).

3.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dapat dilakukan dengan mengacu pada Tabel 3. Berdasarkan hasil uji pada Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} untuk X_1 (**10,007**) lebih besar dari $t_{tabel}=\mathbf{1,9808}$, maka H_{0i} ditolak dan H_{1i}

diterima. Sedangkan nilai t_{hitung} untuk X_2 (**-2,272**) lebih kecil dari $t_{tabel} = \mathbf{1,9808}$. Karena nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ untuk X_1 dan nilai $t_{hitung}<t_{tabel}$ untuk X_2 , maka dapat disimpulkan, bahwa secara individual ada pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan ambiguitas peran (X_2) terhadap komitmen organisasi anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bogor Kota (Y). Dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 22,030 | 7,556 | | 2,915 | ,004 |
| 1 X1 | ,877 | ,038 | ,748 | 10,007 | ,000 |
| X2 | -,212 | ,038 | -,170 | -2,272 | ,025 |

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 3, terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota dengan nilai sebesar 0,748. Sedangkan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan nilai sebesar -0,170. Dapat disintesis bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y), dengan nilai signifikansi alpha lebih kecil dari 0,05 (ditinjau dari dua arah). Sedangkan variabel ambiguitas peran (X_2) berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi (Y), dengan nilai signifikansi alpha lebih kecil dari 0,05 (ditinjau dari dua arah).

3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan koefisien determinasi yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^a

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .692 ^a | .478 | .469 | 5,260 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: y

Tabel 4, menunjukkan bahwa R^2 (R Square) adalah 0,478. Hal ini menunjukkan bahwa 47,8% variabel komitmen organisasi dari anggota dapat dijelaskan oleh kedua variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) dan ambiguitas peran (X_2), sedangkan sisanya 52,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 5. Korelasi Parsial dengan X_2

dikontrol

Correlations

| Control Variables | | X1 | Y |
|-------------------|-------------------------|-------|-------|
| X1 | Correlation | 1,000 | ,682 |
| | Significance (2-tailed) | . | ,000 |
| | Df | 0 | 115 |
| X2 | Correlation | ,682 | 1,000 |
| | Significance (2-tailed) | ,000 | . |
| | Df | 115 | 0 |

Dapat dijelaskan pada Tabel 5 bahwa hubungan lingkungan kerja (X_1) dengan komitmen organisasi (Y) jika variabel ambiguitas peran (X_2) dikontrol memiliki nilai koefisien R sebesar 0,682. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465. Nilai koefisien determinasi ini diperoleh dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (R). Dapat disintesis bahwa komitmen organisasi dari anggota Sat Lantas Polres Bogor Kota dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 46,5% jika variabel ambiguitas peran dikontrol.

Tabel 6. Korelasi Parsial dengan X_1

dikontrol

Correlations

| Control Variables | | X2 | Y |
|-------------------|-------------------------|-------|-------|
| X2 | Correlation | 1,000 | -,207 |
| | Significance (2-tailed) | . | ,025 |
| | Df | 0 | 115 |
| X1 | Correlation | -,207 | 1,000 |
| | Significance (2-tailed) | ,025 | . |
| | Df | 115 | 0 |

Tabel 6 menunjukkan hubungan ambiguitas peran (X_2) dengan komitmen organisasi (Y) jika variabel lingkungan kerja (X_1) dikontrol memiliki nilai koefisien R sebesar -0,207. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,0428. Nilai koefisien determinasi ini diperoleh dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (R). Dapat disintesis bahwa komitmen organisasi dari anggota Sat Lantas Polres Bogor Kota dipengaruhi oleh ambiguitas peran sebesar 4,28% jika variabel lingkungan kerja dikontrol.

3.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta sebesar 0,748. Hal ini berarti 74,8% komitmen organisasi ditentukan oleh lingkungan kerja. Setelah diketahui harga koefisien Beta, maka dilanjutkan dengan uji keberartian (uji-t). Dari hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 10,007, sedangkan $t_{tabel(0,25)(87)}=1,9808$. Jika dibandingkan keduanya, maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,007 > 1,9808$. Hal ini berarti pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap komitmen

organisasi (Y) adalah signifikan pada taraf $\alpha=0,05$ (uji dua arah).

Membangun lingkungan kerja yang positif dan membuat investasi yang signifikan adalah hal terbaik untuk merealisasikan manfaat yang akan diperoleh organisasi dari anggota berupa talenta dan pemanfaatan potensi kerja yang maksimal dari anggota (Schermerhorn, et al, 2002: 168). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi anggota dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Baik fisik dan non fisik/psikologis keberadaannya sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu proses pengumpulan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan.

3.6 Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta sebesar -0,170. Hal ini berarti 17% komitmen organisasi dari anggota ditentukan oleh ambiguitas peran. Setelah diketahui harga koefisien Beta, maka dilanjutkan dengan uji keberartian dengan menggunakan uji-t. Dari hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar -2,272, sedangkan $t_{tabel(0,25)(87)} = 1,9808$. Jika dibandingkan keduanya, maka diperoleh $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $-2,272 < -1,9808$. Hal ini berarti pengaruh ambiguitas peran (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) adalah signifikan pada taraf $\alpha=0,05$ (uji dua arah). Ambiguitas peran adalah ketidakpastian tentang apa yang diharapkan oleh organisasi dari anggota

tentang tanggung jawab perannya dalam organisasi, dengan indikator: standar kinerja yang tidak jelas, ketidakpastian mengenai metode kerja, ketidakjelasan tanggung jawab, ketidakjelasan jumlah otoritas, ketidakjelasan informasi. Ambiguitas peran dapat menyebabkan berkurangnya komitmen organisasi yang dirasakan anggota/karyawan. Salancik (dikutip Wahyu Dewi Martanti, 2005:37). Selain itu ambiguitas peran dalam konteks pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen pada organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk pindah kerja.

Dari hasil temuan penelitian dapat dijelaskan bahwa dalam organisasi saat ini sudah terdapat kejelasan metode kerja dan kejelasan otoritas dari masing-masing anggota. Hal ini ditandai dengan adanya struktur organisasi yang berlaku mengikat bagi seluruh anggota yang disertai dengan deskripsi kerja. Sehingga setiap anggota sudah mempunyai otoritas dan kewenangan masing-masing dalam melaksanakan tugasnya. Berkaitan dengan metode kerja, hal ini juga telah terlihat dengan adanya *standard operational procedures* (SOP) bagi anggota dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Contoh:

- a. Anggota Sat Lantas sebelum melaksanakan tugas pengaturan/penjagaan terlebih dahulu mengikuti apel pagi pada jam 05.30 wib yang dipimpin oleh Kasat Lantas, Kaur Bin Ops, Kanit Regident atau Perwira lain yang ditunjuk.
- b. Untuk anggota staf sebelum melaksanakan pelayanan masyarakat terlebih dahulu membantu pengaturan lalu lintas sesuai dengan jadwal yang ditentukan pagi mulai jam 06.00 s/d 08.00 wib dan sore mulai jam 16.00 s/d 18.00 wib.

- c. Kegiatan pelayanan
 1. Urusan SIM
 - a) Pelayanan kepada masyarakat pemohon SIM baru maupun perpanjangan/ naik golongan.
 - b) Melaksanakan ujian teori/ praktek bagi para pemohon SIM.
 2. Urusan STNK
Pelayanan kepada masyarakat pemohon STNK baru maupun perpanjangan dan mutasi.
 3. Urusan BPKB
Melaksanakan tugas pelayanan masyarakat pemohon BPKB setiap hari kerja di Kantor Samsat.
- d. Melaksanakan patroli berkendaraan roda empat dan roda dua pada lokasi rawan macet, pelanggaran dan kecelakaan pada jam-jam rawan.
- e. Melaksanakan penyuluhan/ penerangan kepada masyarakat secara langsung maupun melalui media cetak dan elektronik.
- f. Untuk meningkatkan pengetahuan dan peningkatan kerja anggota Satuan lalu lintas, telah diadakan pengarahan oleh Kasat Lantas, Kaur Min Ops, Kanit Regident maupun Perwira Lantas lainnya kepada seluruh anggota baik pada apel pagi maupun pertemuan kaderisasi.
- g. Mengadakan kegiatan Pengamanan dan pengawalan VIP/ Pejabat yang berkunjung ke Wilayah Kota Bogor.

Dengan adanya penjelasan mengenai tugas dan standar operasional tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa metode kerja dan otoritas dari setiap anggota sudah sangat jelas. Rincian tugas tersebut diatas sangat berkaitan dengan kejelasan informasi, karena dengan adanya SOP dan rincian tugas, maka anggota mengetahui kewenangan dan jadwal kerja.

3.7 Pengaruh Lingkungan kerja dan Ambiguitas Peran Secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji regresi berganda dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan ambiguitas peran (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) pada Tabel 4, menunjukkan bahwa R^2 (*R Square*) adalah 0,478. Hal ini menunjukkan bahwa 47,8% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan ambiguitas peran (X_2), sedangkan sisanya 52,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Dari hasil pengujian diperoleh F_{hitung} sebesar 52,697, F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 0,05$, $df (2,115)$ dengan pengertian $df_1 = (\text{banyaknya variabel } X \text{ dan } Y) - 1$ atau $df_1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = (n - k)$ atau $df_2 = 118 - 3 = 115$ (n adalah banyaknya responden dan k adalah banyaknya variabel dalam X dan Y), sehingga $F_{tabel} = 3,075$. Diketahui nilai $F_{hitung} = 52,697 > F_{tabel} = 3,075$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan, karena nilai $F_{hit} > F_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja (X_1), dan ambiguitas peran (X_2) berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi (Y).

Komitmen organisasi adalah proses pada individu (anggota) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang menyiratkan hubungan anggota dengan organisasi secara aktif dengan indikator: faktor pribadi, faktor organisasi, dan faktor non organisasi. Faktor non organisasi paling utama yang mampu meningkatkan komitmen adalah tersedianya alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi. Diketahui tingkat tertinggi komitmen awal terjadi antara anggota yang: (a) memiliki justifikasi eksternal tidak memadai untuk

pilihan awal mereka, dan (b) melihat pilihan yang relatif tidak dapat dibatalkan yaitu, mereka percaya bahwa tidak memiliki peluang berikutnya yang akan menjamin mereka mengubah pikiran. Contohnya, ketika awal bergabung dengan organisasi kepolisian, anggota memiliki tujuan ingin menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat sehingga tercipta suasana aman dan tenteram. Setelah masuk dalam organisasi, ternyata banyak kesempatan yang dapat diperoleh anggota baik dalam pengembangan karir ataupun kompensasi lain sehingga anggota bertambah komitmen organisasinya.

Faktor-faktor organisasi seperti lingkup pekerjaan, umpan balik pekerjaan, otonomi, tantangan, dan peningkatan keterlibatan perilaku, kemampuan untuk berpartisipasi secara aktif dalam tugas yang berhubungan dengan pengambilan keputusan juga mempengaruhi tingkat komitmen. Demikian juga, konsistensi antara kelompok kerja dan tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen utama untuk mencapai tujuan. Karakteristik organisasi, seperti kepedulian terhadap kepentingan anggota atau kepemilikan anggota, akan berhubungan positif dengan meningkatnya komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil temuan terlihat bahwa lingkungan kerja lebih memberikan dampak yang lebih besar terhadap komitmen organisasi daripada ambiguitas peran. Ambiguitas peran merupakan salah satu faktor yang berada dalam lingkup lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai hal-hal yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan dengan

kebendaan atau fisik maupun yang berhubungan dengan manusia. Sehingga komitmen anggota tidak tergantung pada ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi, akan tetapi lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara keseluruhan. Walaupun terjadi ketidakjelasan peran, tapi jika lingkungan kerja aman, tentram, bersih, tidak bising, terang, bebas dari segala macam ancaman, dan gangguan yang menghambat kerja anggota, komitmen organisasi mereka (anggota) tetap tinggi. Dengan lingkungan kerja yang berada dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, ada pengendalian diri, maka ketidakjelasan peran dapat ditekan. Karena dengan suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik, anggota dapat saling membantu dalam melaksanakan tugas, memberikan informasi mengenai ketidakjelasan peran mereka dalam organisasi dan yang terpenting adalah tetap menjaga kekompakan anggota dalam organisasi. Karena kekompakan inilah yang sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, berarti komitmen organisasi dari anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bogor Kota ditentukan oleh lingkungan kerjanya. Sedangkan ambiguitas peran berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, jika ambiguitas peran anggota meningkat maka komitmen organisasi akan menurun.

Untuk kedua variabel lingkungan kerja dan ambiguitas peran secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan memberikan kontribusi

sebesar 47,8% terhadap variabel komitmen organisasi.

Saran

Adapun saran yang diajukan dari hasil penelitian antara lain, perlu menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif dan nyaman melalui kejelasan *standard operational procedure* (SOP) dan hubungan tata cara kerja (HTCK) terkini, meliputi: peran anggota, struktur organisasi, deskripsi tugas, informasi tugas.

Untuk kegiatan penelitian selanjutnya dengan melihat kontribusi lingkungan kerja dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi sebesar 47,8% dan sisanya sebesar 52,2% dijelaskan diluar dari penelitian ini, seperti *locus of control*, dukungan organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja, maka dapat disarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor tersebut, sehingga dapat menjelaskan secara lebih lengkap mengenai variabel-variabel lain di luar lingkungan kerja dan ambiguitas peran yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi..

Penghargaan/Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini kami mengucapkan terimakasih kepada penyelenggara Konferensi Seminar Nasional Teknologi dan Sains (SNasTeks) Universitas Nahdatul Ulama Sidoarjo Jawa Timur yang telah memberi kesempatan dan memilih artikel penelitian ini untuk ditampilkan. Sehingga hasil tulisan ini dapat disempurnakan melalui masukan positif dan konstruktif untuk perbaikan dan penyempurnaan artikel. Dan diharapkan dapat ditingkatkan kualitasnya menjadi lebih baik untuk dipublikasikan di Jurnal Internasional yang bereputasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. 3rd ed. London: Kogan Page Limited.
- Gadot, E.V.; Beeri, I; Shemesh, T. B.; Somech, A. 2007. Group Level Organization Citizenship Behaviour in The Education System: A Scale Reconstruction and Validation, *Educational Administration Quarterly*. California: Sage Publications. Vol.3. No. 4 (462-493).
- Gibson. (2001). *Organization, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Konopaske, R. (2009). *Organization: Behaviour Structure, Processes, 13th edition*. New York: Mc Graw-Hill Irwin.
- McShane, S. L and Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behaviour: Emerging Knowledge and Practice for The Real World. (5thed)*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and organisational behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Nawab, Samina, and Bhatti, Komal Khalid. 2011. *Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan*. Ijbssnet. Diakses dari http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_1_2_No_8%3B_May_2011/3.pdf, 7 November 2014.
- Nicholson, Nigel. 1998. *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational*

- Behavior*. Massachusetts: Blackwell Publishers Ltd.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R.A. 2011. *Employee Training and Development, International Edition*. Irwin: Mc Graw Hill.
- Pizam, Abraham. 2010. *International Encyclopedia of Hospitality Management*. 2nd edition. Burlington: Elsevier Ltd.
- Schermerhorn. Jr., John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. 2002. *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Soehardi, S. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.