

## **PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERANGKAT DESA SE-KECAMATAN BOJONGSARI KABUPATEN PURBALINGGA**

**Farhan Sofyan Dermawan<sup>1</sup>, Hengky Whidiandono<sup>2</sup>, Suyoto<sup>3</sup>, Alfalisyado<sup>4</sup>**  
**Universitas Muhammadiyah Purwokerto**  
[farhansofyan382@gmail.com](mailto:farhansofyan382@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan dalam rangka menguji pengaruh dampak beban kerja, disiplin kerja, serta iklim organisasi pada komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Bojongsari. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dalam pengujian korelasi antar variabel. Populasi pada studi ini sebanyak 117 perangkat desa di Kecamatan Bojongsari. Teknik sampling dengan menggunakan kuota. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert lima tingkat. Alat analisis menggunakan *Smart PLS*. Hasil penelitian menemukan bahwa Beban kerja menimbulkan pengaruh positif serta tidak memiliki pengaruh negatif pada komitmen organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi, serta iklim organisasi memberikan pengaruh positif serta tidak signifikan pada komitmen organisasi.

**Kata kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi**

### **ABSTRACT**

*This investigation examines the impact of workload, work discipline, and organizational climate regarding the village's structural dedication organizational apparatus in the Bojongsari Sub-district. This study method is quantitative to test the relationship between variables. The population in this research was 117 village officials in Bojongsari District. Sampling technique using quota. The data collection instrument used a five-level Likert scale questionnaire. The analysis tool uses Smart PLS. The findings found that workload has a positive impact and has no negative influence on Organisational Commitment. Work discipline has a positive impact on positive but negligible effects are seen on commitment to the organization from the environment and commitment to the company.*

**Keywords: Workload, Work Discipline, Organizational Climate, Organizational Commitment**

---

### **PENDAHULUAN**

Desa berperan secara signifikan untuk mendorong tumbuhnya perekonomian nasional. Mengacu pada UU No. 6 Tahun 2014, desa merupakan suatu entitas masyarakat hukum dengan batasan area tertentu serta memiliki wewenang dalam mengatur serta mengelola urusan pemerintahan, serta kepentingan penduduk yang berada di wilayah tersebut. Hal ini dilakukan menurut inisiatif masyarakat, hak asal-usul, maupun hak tradisional yang mendapat pengakuan serta dihormati pada kerangka sistem pemerintahan NKRI. Berdasarkan data Kemendagri tahun 2021, jumlah desa di Indonesia sebanyak 74.940 desa. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) data yang tersedia pada tahun 2021,

sekitar 44% dari total populasi Indonesia tinggal di daerah pedesaan. <https://ciburial.desa.id>

Di antara beberapa elemen penting yang wajib dipertimbangkan pada pembangunan desa adalah dukungan dari perangkat desa. Perangkat desa berfungsi sebagai staf yang mendukung kepala desa untuk merumuskan kebijakan serta melakukan koordinasi, yang dilakukan melalui sekretariat desa serta elemen pendukung lainnya <https://sumodikaran-bjn.desa.id>. Kepala desa mengimplementasikan kebijakan melalui perangkat teknis dan unsur kewilayahan yang ada. Menurut UU No 6/2014 mengenai desa menempatkan perangkat desa yang menjadi ujung tombak pada penyelenggaraan pemerintahan daerah. Perangkat desa sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dituntut untuk bekerja dengan penuh dedikasi, kecerdasan, dan integritas, memastikan bahwa kebutuhan masyarakat lokal terpenuhi, kebijakan pemerintah terimplementasikan dengan baik, serta memperkuat keterlibatan aktif warga dalam proses pengambilan keputusan yang berdampak pada pembangunan dan kesejahteraan bersama. Program pemerintahan desa dapat berupa Program pengadaan air bersih bagi masyarakat desa, Program pembangunan TPQ, Pengadaan pasar desa, dan pembangunan gedung kesenian dan sebagainya <https://aminjaya.desa.id/>.

Konfirmasi yang dilakukan terhadap sekretaris desa (sekdes) dan kepala urusan administrasi (kaur) di beberapa desa Kecamatan Bojongsari, Kabupaten Purbalingga, mengungkapkan adanya masalah dalam disiplin kerja. Beberapa perangkat di Balai Desa tercatat melakukan presensi namun meninggalkan tempat kerja tanpa izin, yang bertentangan dengan jam kerja yang telah ditetapkan dari pukul 07.30 - 15.00. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menyelidiki komitmen organisasi dari perangkat desa, terutama karena minimnya penelitian yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya di wilayah tersebut. Komitmen organisasi merupakan aspek krusial dalam konteks pemerintahan desa, sebagaimana yang dikemukakan oleh Siregar dan Luddin (2019). Komitmen ini merujuk pada tingkat keterikatan seseorang terhadap organisasi, yang mendorong individu untuk aktif berkontribusi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Lebih dari itu, komitmen ini juga menciptakan tekad yang kuat bagi individu untuk tetap berperan sebagai komponen dari organisasi untuk jangka panjang.

Dalam konteks perangkat desa di Kecamatan Bojongsari, komitmen organisasi menjadi kunci dalam menaikkan tingkat kualitas layanan bagi masyarakat dan menggerakkan pembangunan dan kemajuan desa secara keseluruhan. Dengan memperkuat komitmen organisasi, diharapkan para perangkat desa akan lebih fokus dan berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka, mengurangi praktik meninggalkan tempat kerja tanpa izin, dan memastikan bahwa jam kerja yang telah ditetapkan dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga, studi lebih lanjut terkait dengan beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di kalangan perangkat desa di Bojongsari begitu krusial. Hal ini tidak sebatas memudahkan identifikasi masalah yang ada, tetapi juga memberikan panduan untuk pengembangan kebijakan dan strategi manajemen yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja dan integritas organisasi pemerintahan desa di wilayah tersebut.

Berdasarkan pendapat Yusuf dan Syarif (2017:33), komitmen organisasi dipengaruhi tiga hal. Pertama, identifikasi organisasi, melibatkan penerimaan terhadap tujuan-tujuan organisasi. Hal ini menjadi landasan utama bagi komitmen terhadap organisasi. Identifikasi pegawai tercermin berdasarkan sikap yang mendukung regulasi dalam organisasi, keselarasan pada beberapa nilai pribadi dengan sejumlah nilai dalam keorganisasian, serta perasaan bangga terlibat dalam organisasi. Kedua, keikutsertaan ditandai oleh kesediaan individu dalam berupaya keras dalam organisasi. Ini melibatkan pelaksanaan fungsional serta tanggung jawab pekerjaan dengan penuh dedikasi. Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung melakukan penerimaan hampir keseluruhan tugas yang didapatkan kepada mereka. Ketiga, loyalitas mencerminkan kemauan yang kuat dalam mempertahankan keanggotaan di organisasi. Loyalitas pada organisasi adalah indikator komitmen, dan juga terdapat ikatan emosional serta keterkaitan yang kuat pada pegawai dan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan loyalitas serta perasaan memiliki yang mendalam terhadap organisasi.

Variabel pertama pada penelitian ini yaitu beban kerja. Beban kerja dapat berdampak pada komitmen terhadap organisasi karena, menurut Yusuf dan Syarif (2017:46), keterlibatan mencerminkan kesediaan seorang karyawan untuk berupaya maksimal dalam organisasi. Keterlibatan ini sejalan dengan peranan serta tanggung jawab pekerjaan dalam keorganisasian tersebut. Pekerja dengan komitmen tinggi cenderung melakukan penerimaan pada hampir setiap tugas yang didapatkan kepada mereka, sehingga mereka tidak merasa terbebani oleh pekerjaan tersebut. Menurut Pinatih & Gorda (2017), beban kerja merujuk pada aspek fisiologis dan psikologis ataupun mental seorang pekerja yang mendapat pengaruh dari tanggungjawab yang muncul dari tanggungjawab pada suatu organisasi. Beban kerja yang dihadapi seseorang menjadi faktor penentu signifikan terhadap produktivitas dan tingkat turnover, sebagaimana dikemukakan oleh Rajaj (2018) dalam Edalmen & Wangsa (2022). Ketika beban kerja berada di bawah standar yang seharusnya, hal ini dapat menyebabkan kemalasan dan memberi kesempatan bagi individu tersebut untuk bersantai dan tidak produktif.

Perangkat desa seringkali dihadapkan pada tuntutan untuk menjalankan berbagai tugas secara bersamaan. Mereka mungkin ditugaskan untuk mengurus administrasi, memimpin proyek pembangunan, mengelola keuangan, merawat infrastruktur, serta menyediakan layanan masyarakat lainnya. Hal ini dapat mengakibatkan pembagian perhatian yang tidak optimal dan kinerja yang kurang efektif dalam menjalankan tugas-tugas yang ditentukan. Sehingga, perangkat desa perlu berkomitmen tinggi dalam menjalankan segala tugas mereka. Fatmawati (2017), sebagaimana dikutip oleh Edalmen & Wangsa (2022), melaporkan hasil penelitiannya yang menegaskan bahwasanya beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan pada komitmen organisasi. Namun, temuan ini tidak sesuai dengan temuan yang disajikan dalam penelitian sebelumnya oleh Utami et al. (2019) dan Setiawan (2021), dimana diketahui bahwasanya beban kerja justru memiliki pengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasi. Dengan merujuk pada kajian literatur dan penelitian yang telah disebutkan, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan bahwasanya beban kerja secara negatif serta signifikan mempengaruhi komitmen organisasi pada perangkat yang diteliti.

Variabel kedua pada penelitian ini yaitu adalah disiplin kerja. Definisi disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Agustini (2019) adalah kesadaran akan tanggung jawab serta kewajiban individu dalam mematuhi aturan yang sudah ditentukan oleh instansi maupun organisasi tempatnya bekerja. Dalam konteks penelitian ini yang berkaitan dengan perangkat desa, konsep disiplin kerja dapat diinterpretasikan sebagai kesadaran akan tanggung jawab serta kewajiban seorang perangkat desa dalam mematuhi regulasi yang sudah ditentukan pemerintah daerah yang ada.

Keberadaan disiplin kerja memegang peranan penting dalam memacu kelancaran pelaksanaan segala aktivitas di dalam suatu entitas organisasi dengan tujuan memperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja dianggap sebagai aspek yang memiliki keuntungan signifikan, baik bagi para anggota organisasi maupun bagi entitas organisasi itu sendiri. Bagi entitas organisasi, keberadaan disiplin kerja dianggap sebagai jaminan terhadap keterpeliharaan tata tertib serta ketertiban pelaksanaan tugas, yang mana berdampak pada pencapaian hasil yang maksimal. Berikutnya untuk pegawai, disiplin merupakan sikap sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya telah mencatat bahwa sejumlah peneliti seperti Hasan (2020), Oupen & Yudana (2020), Vebrianti (2021), dan Fibriani & Nugroho (2023) telah menyimpulkan bahwa terdapatnya hubungan antara variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi, yang menegaskan bahwasanya disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan pada komitmen organisasi. Namun, kontras dengan temuan tersebut, Dini & Ridwan (2019) menyarankan bahwa disiplin kerja tidak memiliki signifikansi yang berarti pada komitmen organisasi. Menurut tinjauan literatur dan hasil penelitian yang disebutkan, kesimpulannya hipotesis kedua pada penelitian ini yakni disiplin kerja menimbulkan pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

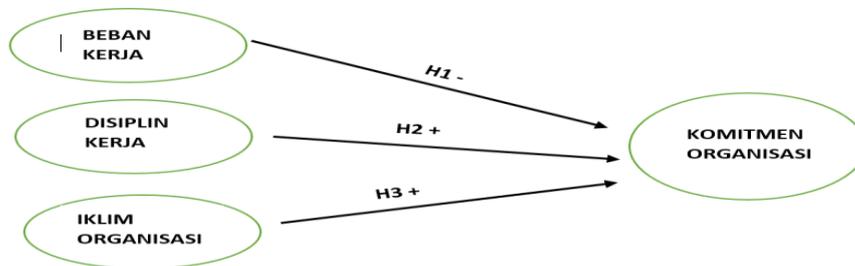
Variabel ketiga yang terdapat dalam studi ini yaitu iklim organisasi. Konsep iklim organisasi, sebagaimana dijabarkan oleh Davis dan Newstrom dalam karya yang dikutip oleh Runtu (2018), merujuk pada gambaran suasana internal lingkungan organisasi yang dialami oleh anggota ketika tengah berpartisipasi pada aktivitas yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi mampu dikonseptualisasikan menjadi kondisi, situasi, serta karakteristik dari lingkungan lokasi bekerja yang berperan sebagai identitas khusus dari suatu organisasi, yang terwujud melalui sikap, tingkah laku, serta kepribadian dari keseluruhan anggota organisasi. Menurut Nuari (2017), yang disebutkan dalam karya yang dikutip oleh Ibrahim & Widawati (2022), iklim organisasi yang kondusif dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja, dan oleh karena itu, dapat membangkitkan komitmen dari para pegawai agar tetap dalam lingkungan organisasi tersebut.

Iklim organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan upaya membentuk sebuah lingkungan kerja yang memfasilitasi, dengan tujuan memperkuat kolaborasi secara harmonis pada semua anggota atau SDM yang ada di struktur organisasi. Pegawai yang berada pada lingkungan organisasi yang kondusif cenderung memiliki dorongan untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan bahkan bersedia untuk melampaui lingkup pekerjaan mereka yang seharusnya Widiarti & Dewi, (2016).

Temuan dari studi yang dilaksanakan oleh Dharma (2019), Arsih et al. (2018), dan Purnama & Riana (2020) menunjukkan adanya korelasi positif serta signifikan pada

iklim organisasi dan komitmen organisasi. Sebaliknya, temuan dari studi yang dilaksanakan oleh Putri (2020) dan Roro & Soemadi (2021) menyimpulkan bahwa meskipun iklim organisasi memberikan dampak positif, tetapi tidak signifikan pada komitmen organisasi. Menurut tinjauan literatur dan hasil penelitian yang disebutkan, hipotesis pada penelitian ini yaitu iklim organisasi menimbulkan pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi.

Berdasarkan hubungan teoritis maka kerangka pemikiran penelitian ini bisa diamati dalam gambar 1.



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitian berupa kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Bojongsari yang berjumlah 117 karyawan. Perangkat desa yang di maksud meliputi seketraris desa, kepala dusu, kepala urusan, dan kepala seksi. Sampel penelitian menggunakan quota yaitu seluruh perangkat dijadikan sampel penelitian. Metode quota dipilih karena jumlah perangkat desa di setiap balai desa berbeda-beda. Menurut Asari, (2023) Sampel kuota merupakan sebuah metode yang digunakan untuk menyeleksi sampel dari suatu populasi yang memiliki karakteristik khusus hingga mencapai jumlah yang diinginkan.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dalam analisa data secara sistematis dan menghasilkan temuan yang dapat diukur secara objektif, memberikan kerangka kerja yang kuat untuk memahami fenomena yang diteliti. Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner kemudian di skor menggunakan skala likert. Sehingga dengan menggunakan angka-angka input *Smart PLS*, penelitian dapat menghasilkan output yang menyimpulkan korelasi antar variabel yang diteliti. Studi ini memanfaatkan jenis data primer, yang didapatkan langsung dari kuesioner. Data didapatkan dari respon responden dengan menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner. setiap pernyataan kemudian di skor melalui skala likert 5 tingkatan antara lain: 1 untuk "sangat tidak setuju", 2 pada "tidak setuju", 3 pada "netral", 4 pada "setuju", dan 5 pada "sangat setuju". Data kemudian diinput dan diolah *SmartPLS 3.0*.

### Definisi Operasional Pada Setiap Variabel

#### Definisi Operasional Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah kesiapan individu di perangkat desa untuk aktif terlibat dan menunjukkan kesetiaan pada organisasi, berdasarkan persepsi pribadi mereka

tentang tingkat keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Yusuf dan Syarif (2017:31) menyebutkan ada tiga indikator untuk menjelaskan konsep Komitmen Organisasi yaitu; (1) Skala Komitmen Afektif mengacu pada tingkat perasaan cinta atau afeksi terhadap organisasi yang mendorong seseorang untuk ingin tetap tinggal dan mempertahankan hubungan sosial di dalamnya. Hal ini juga mencakup penghargaan terhadap nilai-nilai yang diperoleh dari hubungan dengan organisasi karena telah menjadi bagian dari anggota organisasi tersebut; (2) Skala Komitmen Keberlanjutan merujuk pada perasaan keterikatan yang kuat terhadap organisasi, di mana individu merasa sulit untuk meninggalkannya. Hal ini disebabkan oleh pertimbangan biaya yang akan dikeluarkan jika meninggalkan organisasi, serta penghargaan yang diperoleh dari partisipasi aktif dalam organisasi tersebut; (3) Skala Komitmen Normatif adalah tingkat perasaan yang mendorong seseorang untuk bertahan dalam organisasi karena adanya kewajiban dan tanggung jawab yang didasarkan pada norma, nilai, dan keyakinan pribadi karyawan terhadap organisasi tersebut.

#### **Definisi Operasional Beban Kerja**

Beban kerja adalah beberapa proses ataupun aktivitas yang diamanatkan bagi seorang perangkat desa pada suatu periode waktu yang ditentukan. Adapun indikator Beban kerja diterangkan oleh Putra (2012) dikutip dari Sulastrri & Onsardi (2020), menegaskan adanya empat indikator krusial dalam mengukur beban kerja sebagai berikut: Target yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Standar Pekerjaan.

#### **Definisi Operasional Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah Suasana kerja yang mencerminkan keteraturan dan kedisiplinan, di mana peraturan internal dihormati dan dipatuhi oleh anggota organisasi. Adapun indikator disiplin kerja diterangkan oleh Setiawan et al. (2013) dikutip dari Sulastrri & Onsardi (2020), Indikator tersebut meliputi kehadiran tepat waktu, tingkat kehadiran yang diutamakan, kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja, penekanan pada efektivitas dan efisiensi jam kerja, kompetensi dalam bidang tugas masing-masing, semangat kerja yang tinggi, serta penonjolan sikap baik, kreatif, dan inovatif dalam menjalankan tugas.

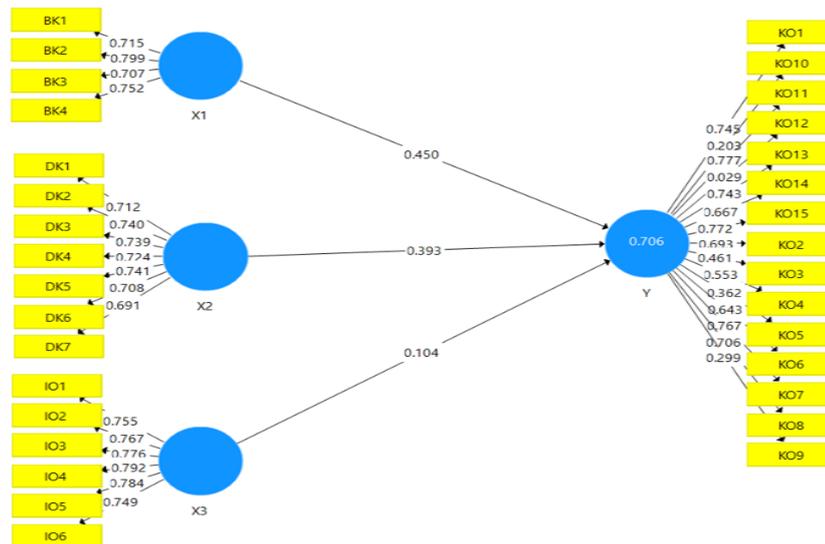
#### **Definisi Operasional Iklim Organisasi**

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan kerja yang konsisten dan memengaruhi pengalaman anggota organisasi Menurut pemaparan yang disajikan oleh Stringer sebagaimana dirujuk oleh Wetik dkk. (2019), terdapat enam parameter yang esensial dalam menciptakan atmosfer organisasional yang optimal, meliputi Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Penghargaan, Dukungan, serta Komitmen.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

*Outer loading* merupakan alat penting dalam analisis faktor hasil penelitian yang membantu memastikan validitas dan keandalan model faktor yang dibangun serta

menyusun interpretasi hasil analisis. Untuk mengetahui nilai outer loading dari setiap indikator bisa diamati dalam output di gambar 2.



Gambar 2. Outer Loadings dalam penelitian SmartPLS

Gambar 2 menggambarkan bahwa terdapat 36 indikator dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini. Menurut Hair et al., (2010) dalam Stefanie dkk., (2020) Variabel dan indikator dalam suatu penelitian dianggap valid jika nilai outer loading setiap indikatornya lebih besar dari 0,7. *Outer loading* mencerminkan sejauh mana suatu indikator dapat menjelaskan variabel laten yang terkait. Namun, setelah dilakukan peninjauan kembali, teridentifikasi beberapa indikator yang tidak sesuai dengan standarisasi dikarenakan nilainya kurang dari 0,7. Langkah eliminasi perlu diambil untuk menghapus data yang tidak memenuhi standar penilaian, dengan tujuan menjaga tingkat reliabilitas dan validitas data yang diuji. Tindakan ini sejalan dengan pandangan (Hair et al., 2020) yang menekankan pentingnya mempertimbangkan validitas indikator serta konstruk yang konvergen dan diskriminatif ketika melakukan analisis pada model pengukuran. Eliminasi indikator yang tidak memenuhi standar akan meningkatkan kualitas dan keandalan data yang digunakan pada penelitian (Mili et al., 2022).

Beberapa indikator telah dieliminasi dalam analisis, terutama pada variabel-variabel tertentu. Pada variabel Y, terdapat eliminasi karena pada indikator KO3 dengan nilai 0,461, KO4 dengan nilai 0,553, KO5 yang memiliki nilai 0,362, KO8 dengan outer loading sebesar 0,706, KO9 dengan nilai 0,299, sementara KO10 memiliki nilai 0,203, dan KO12 dengan nilai 0,029. Eliminasi dilakukan untuk memastikan bahwa hanya indikator yang memenuhi standar yang digunakan dalam analisis lebih lanjut, sehingga hasil penelitian mempunyai tingkat validitas dan reliabilitas tinggi.

Konsep keandalan dan validitas konstruk adalah dua konsep penting dalam metodologi penelitian, terutama dalam bidang psikologi, sosiologi, pendidikan, dan ilmu

sosial lainnya. Mereka membantu peneliti memastikan bahwa pengukuran yang mereka gunakan akurat dan bermakna. bisa diamati pada tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	(AVE)	Keterangan
<b>X1</b>	0,730	0,551	Reliabel
<b>X2</b>	0,849	0,523	Reliabel
<b>X3</b>	0,865	0,592	Reliabel
<b>Y</b>	0,895	0,577	Reliabel

Sumber: Hasil output *SmartPLS* (diolah)

Proses selanjutnya adalah uji reliabilitas, dan hal ini dilihat dari nilai Cronbach's Alpha yang dinilai reliabel apabila nilainya melebihi 0.7 (Hair et al., 2019). Selain itu, evaluasi dilakukan terhadap nilai AVE, dan nilai AVE dianggap memadai jika sebesar atau di atas 0.5 Hair et al., (2019)

Dari data yang tertera pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, seluruh variabel (X1, X2, X3, dan Y) dapat dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai berdasarkan nilai-nilai yang tercatat. Tingginya nilai Composite Reliability dan AVE menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat dianggap dapat dipercaya dan valid untuk dilanjutkan dalam analisis lebih lanjut. Hal ini didasarkan pada observasi bahwa semua nilai Cronbach's Alpha melampaui ambang batas 0.7, mencerminkan konsistensi internal yang memadai dalam masing-masing variabel. Selanjutnya, nilai AVE juga melebihi 0.5 untuk semua variabel, menandakan bahwa konstruk yang diukur oleh setiap variabel cukup menjelaskan variabilitas data yang terkait.

*Diskriminan (discriminant) validity* adalah salah satu jenis validitas yang menguji apakah suatu instrumen pengukuran benar-benar dapat membedakan antara konstruk yang berbeda. Dalam konteks analisis faktor, diskriminan validity mengacu pada seberapa baik suatu instrumen pengukuran mampu membedakan antara konstruk yang seharusnya berbeda satu sama lain dapat dilihat di tabel 2.

**Tabel 2.** Discriminant validity untuk nilai cross loading

	X1	X2	X3	Y
BK1	0,744	0,573	0,412	0,568
BK2	0,772	0,446	0,274	0,521
BK3	0,737	0,592	0,313	0,545
BK4	0,714	0,438	0,245	0,406
DK1	0,450	0,715	0,465	0,474
DK2	0,553	0,733	0,364	0,604
DK3	0,678	0,734	0,428	0,657
DK4	0,604	0,715	0,366	0,629
DK5	0,426	0,743	0,620	0,479
DK6	0,312	0,718	0,684	0,492
DK7	0,419	0,702	0,610	0,549
IO1	0,445	0,674	0,760	0,558
IO2	0,325	0,621	0,778	0,504

IO3	0,374	0,496	0,778	0,403
IO4	0,256	0,403	0,784	0,338
IO5	0,183	0,406	0,776	0,351
IO6	0,308	0,430	0,740	0,377
KO1	0,585	0,578	0,423	0,792
KO11	0,597	0,645	0,351	0,803
KO13	0,560	0,658	0,465	0,800
KO14	0,449	0,586	0,490	0,740
KO15	0,583	0,692	0,485	0,799
KO2	0,484	0,511	0,465	0,703
KO6	0,423	0,470	0,361	0,712
KO7	0,521	0,559	0,419	0,719

Berdasarkan tabel 2 yang menunjukkan nilai korelasi antar variabel, kesimpulannya adalah skor *cross loading* sesuai dengan syarat *discriminant validity* dalam studi ini. Besarnya korelasi antar variabel dikehui berada di atas skor variabel yang lain, mendukung kesimpulan bahwa indikator-indikator tersebut dapat membedakan konstruk satu sama lain, sesuai dengan tujuan dari analisis *discriminant validity*.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Dalam tabel 3, terdapat analisis model struktural yang memperlihatkan tiga prosedur evaluatif, yakni pengujian Coefficient of determination (R<sup>2</sup>), evaluasi predictive relevance (Q<sup>2</sup>), dan pengujian path coefficient. Pengujian R<sup>2</sup> dipergunakan dalam melakukan pengukuran besarnya variabilitas variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel tidak terikat (Hair et al., 2019). Uji hipotesis dilaksanakan melalui perhitungan koefisien jalur serta R<sup>2</sup>, di mana signifikansi dari hubungan antar variabel tercermin dalam nilai t-statistics yang dihasilkan melalui perhitungan koefisien jalur menggunakan metode Bootstrapping dengan bantuan Smart PLS.

Analisis signifikansi antar variabel pada penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan nilai t-statistics serta P value. Berdasarkan kriteria pengaruh antar variabel dinilai signifikan jika besarnya t-statistics > 1,96 dan P value < 0,05. Dari Table 3, kesimpulannya adalah hasilnya signifikan kecuali pada variabel X3 terhadap variabel Y. Ini berarti ada indikasi bahwa variabel X3 mungkin tidak berpengaruh signifikan pada variabel Y menurut batasan nilai t-statistics dan P value yang Anda tentukan.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian *Path Coefficient*

	<i>Sampel Asli (O)</i>	<i>Rata-rata Sampel (M)</i>	<i>Standar Deviasi (STDEV)</i>	<i>T Statistik (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>X1 -&gt; Y</i>	0,306	0,313	0,066	4,628	0,000
<i>X2 -&gt; Y</i>	0,500	0,503	0,095	5,241	0,000
<i>X3 -&gt; Y</i>	0,097	0,090	0,075	1,289	0,099

Analisis signifikansi hubungan antar variabel dalam konteks penelitian ini telah dilaksanakan dengan mempertimbangkan angka statistik t dan nilai P. Dalam kerangka evaluasi ini, pengaruh antar variabel dianggap berarti apabila angka statistik t melebihi 1,96 dan nilai P di bawah 0,05. Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 3, dapat dinyatakan bahwa hasilnya secara signifikan, kecuali pada kaitan antara variabel X3 dan X1 dengan variabel Y. Hal ini menandakan adanya kemungkinan bahwa variabel X3 tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel Y, sejalan dengan kriteria yang ditetapkan berdasarkan angka statistik t dan nilai P.

#### **Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Koefisien determinasi, dikenal pula sebagai R square ( $R^2$ ), merupakan suatu parameter statistik yang sering dipergunakan dalam konteks analisis regresi guna mengevaluasi tingkat kesesuaian model regresi dengan data yang tersedia. Detail mengenai nilai R square dalam analisis regresi tertentu dapat ditemukan pada Tabel 4 yang disajikan.

**Tabel 4.** Hasil pengujian R square  
Keterangan Nilai

R square	0,658
R Square Adjusted	0,649

Selanjutnya, analisis  $R^2$  dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel tidak terikat. Dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,658, ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat menjelaskan 65,8% dari variasi dalam variabel terikat (Y). Sebaliknya, 34,2% dari variasi dalam variabel terikat tersebut dipengaruhi dan dijelaskan oleh sejumlah faktor lain yang tidak dimasukkan pada model. Namun, yang perlu diperhatikan bahwa nilai  $R^2$  tidak selalu mencerminkan keberhasilan atau kegagalan model secara keseluruhan. Kriteria evaluasi model sebaiknya dilihat dalam konteks tujuan penelitian dan keadaan spesifik dari data yang digunakan.

#### **HASIL PEMBAHASAN**

##### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Mengacu pada tabel 3, hipotesis pertama (H1) ditolak yaitu beban kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan pada komitmen organisasi. Dapat diartikan bahwasanya beban kerja perangkat desa bila meningkat dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian kepala desa sebagai atasan perangkat desa dapat menambah tugas pekerjaan perangkat kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka maka hal tersebut mampu menaikkan tingkat komitmen organisasi perangkat desa.

Hasil studi ini sesuai dengan Wulansari, (2023) menunjukkan beban kerja menimbulkan pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi di PT Equityword Futures. Setiawan, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak positif serta signifikan pada komitmen organisasi di PT KY Indonesia Cikarang.

Temuan dari studi ini tidak sesuai dengan hasil studi Ratih et al., (2023) dimana diketahui bahwasanya beban kerja memberikan pengaruh negatif serta signifikan pada

komitmen serta di dinas penanaman modal serta layanan terpadu satu pintu wilayah Bali. Sejalan dengan penelitian Edalmen & Wangsa, (2022) beban kerja berpengaruh negatif serta signifikan pada komitmen organisasi di sekolah X. Studi ini menambah bukti tentang pengaruh positif serta signifikan beban kerja pada komitmen organisasi di lingkungan organisasi pemerintah.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut Tabel 3, hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin kerja dapat semakin menaikkan tingkat komitmen organisasi. Sehingga, kepala desa sebagai atasan perangkat desa dapat meningkatkan kedisiplinan para perangkatnya untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi.

Temuan dari studi ini konsisten dengan penelitian Waljiyanti et al., (2023) mengungkapkan bahwasanya variabel PT DM Baru Retailindo. Penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan studi terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Surito et al. (2019), yang menegaskan bahwasanya disiplin kerja berperan dengan signifikan pada tingkat komitmen organisasional di antara staf Universitas Malikussaleh. Akan tetapi, hasil ini kontras dengan hasil studi dari Dini & Ridwan (2019), yang mencatat bahwa tidak ditemukan korelasi yang signifikan pada disiplin kerja dengan komitmen organisasional di PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. Dengan demikian, studi ini berkontribusi memberikan bukti tambahan yang memperkuat peran disiplin kerja yang menimbulkan pengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen organisasional, terutama dalam konteks lingkungan organisasi sektor publik.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut Tabel 3, hipotesis ketiga (H3) ditolak, yang mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja menimbulkan pengaruh positif serta tidak signifikan pada komitmen organisasi. Artinya, iklim organisasi tidak meningkatkan secara nyata komitmen organisasi perangkat desa.

Pentingnya kepala desa membangun iklim organisasi yang baik dengan langkah pertama yaitu mengevaluasi kondisi saat ini. Survei kepuasan perangkat atau survei iklim organisasi dapat menjadi alat yang efektif untuk memperoleh umpan balik tentang manajemen, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan bidang lainnya. Dengan menggunakan hasil survei ini, anda dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Perbaikan lingkungan kerja juga penting, mencakup menciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif untuk kreativitas. Pengakuan perangkat dapat meningkatkan iklim organisasi dengan menunjukkan penghargaan kepada karyawan, baik melalui sapaan publik, hadiah, atau bonus. Membangun gaya kepemimpinan yang kuat, mendorong otonomi, dan menyediakan pedoman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab akan mempermudah penciptaan lingkungan pekerjaan yang positif serta produktif (factorialhr.com).

Temuan ilmiah ini konsisten kajian yang dilaksanakan oleh Putri (2020), yang mengungkapkan bahwa dampak positif iklim organisasi tidak menunjukkan signifikansi yang jelas pada komitmen organisasi, yang menandakan variasi pada tingkat iklim organisasi yang teramati di DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Di samping itu,

hasil riset yang dilaporkan oleh Roro & Soemadi (2021) menegaskan bahwa keberadaan iklim organisasi yang positif tidak menunjukkan korelasi secara signifikan pada karyawan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Temuan dari studi ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan hasil yang dilaporkan oleh Wulansari (2023), yang mengungkapkan bahwasanya iklim organisasi memiliki dampak positif serta signifikan pada tingkat komitmen organisasi. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwasanya peningkatan iklim organisasi di PT Equityworld Futures berpotensi meningkatkan komitmen organisasi. Sisi lain, studi dari Saragih dan Suhendro (2020) mengindikasikan bahwasanya variabel iklim organisasi di sekolah memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada tingkat komitmen kerja guru di SMA Negeri I Dolok Batu Nanggar. Implikasi dari temuan ini adalah penambahan bukti yang mendukung pengaruh positif iklim organisasi pada komitmen organisasi, khususnya pada lingkungan organisasi pemerintah.

#### **SIMPULAN**

Studi ini menginvestigasi sejumlah faktor yang memberikan pengaruh pada komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Bojongsari. Temuan utama mengindikasikan bahwasanya beban kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan pada komitmen organisasi, sedangkan iklim memberikan pengaruh positif serta tidak signifikan komitmen organisasi perangkat desa di Kecamatan Bojongsari. Untuk itu disarankan Nilai R kuadrat adjusted 0,649 artinya terdapat variabel lain yang tidak diteliti yang mampu memberikan pengaruh pada komitmen organisasi aparat desa, sehingga penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel tersebut.

Pada penelitian ini, item kuesioner banyak yang dieliminasi karena tidak valid oleh karena itu perlu mengembangkan item kuesioner yang lebih cocok untuk variabel komitmen organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. MedPress.
- Arsih, R. B., Sumadi, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Asari, A., Zulkarnaini, Z., Hartatik, H., Anam, A. C., Suparto, S., Litamahuputty, J. V., ... & Sukwika, T. (2023). Pengantar statistika.
- David Wetik, J., Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor, P., & Studi Manajemen STIE Kalpataru Bogor, P. (2019). Human Resource Competency and Organizational Climate on Employee Performance PDAM Tirta Pakuan Bogor City Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Dharma, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT.

- Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Benefita*, 4(2), 348.  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3549>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (Eighth). *Cengage Learning EMEA*.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Herryanto, U., Choirunnisa, Z., & Yogatama, G. A. (2023). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance dengan Learning Organization Sebagai Mediasi. *Jurnal Publik*.
- Ikhsan Maulana Ibrahim, & Lisa Widawati. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1218>
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batik Keris Di Surakarta. *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 423-432.
- Nugroho, N., & Fibriani, G. V. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pt Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 182–201. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i2.6051>
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Pradnyawati, N., Telagawathi, N., & Trianasari. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Buleleng. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayan Publik*, 10(2), 412-442.
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020). Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06>
- Putri, R. Y. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Pns Dispermades P3A Kabupaten Kebumen).

- Ratih, M., Coryka, A., Made, I., Wibawa, A., Kunci, K., Kerja, B., Kinerja, ;, Komitmen, P. ;, & Koresponding, O. ; (2023). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *12(05)*.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Ridwan, F., & Dini, D. R. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 544-557).
- Roro, R., & Soemadi, A. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. In *Dynamic Management Journal* (Vol. 5, Issue 1).
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *8(1)*, 44–52. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Setiawan, I. (2021). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4(2)*, 994–1003. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.455>
- Shafira Hasan, B. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Siregar, E., & R, L. M. (2019). *TheEffectofOrganizationalComitmen*
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, *4(3)*, 1725–1750. <https://Doi.Org/10.31955/Mea.v4i3.666>.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *2(1)*, 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2il.1215>.
- Surito, Arifin, H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, *3(02)*, 153–166. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>
- Waljiyanti, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap*. *4(6)*, 1615.

- Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 279-288.
- Wulansari, D. (2023). Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Equityworld Futures. *Jurnal Ilmiah Aset*, 25(1), 21–29. <https://doi.org/10.37470/1.25.1.213>
- Yericho Natalio Runtu Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, D. (2018). Delon Yericho Natalio Runtu Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Jakarta Timur *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 2(3), 125–137.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi (NA Saleh. *Nas Media Pusataka*.