

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki banyak peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta kapasitas yang baik agar mampu bersaing secara global. Salah satu aspek yang diinginkan perusahaan adalah karyawan (Apriliana *et al.*, 2020). Pentingnya memperhatikan Komitmen Organisasi karyawan sebab karyawan termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas karyawannya sehingga karyawannya dapat membuahkan Komitmen Organisasi yang baik (Lina & Hendy, 2022) Organisasi yang dapat bertahan adalah organisasi yang dapat beradaptasi dengan lingkungan (Tarjo *et al.*, 2020). Lebih lanjut Tarjo menyebut bahwa lingkungan yang baik yang dirasakan oleh setiap individu maka dapat membuat seseorang komitmen pada organisasi dimana mereka bekerja dan memiliki keinginan kuat untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi.

Memasuki masa *new normal*, dimana dunia kerja sudah mulai normal kembali untuk aktivitas bisnisnya. Dimana sudah mulai melakukan pekerjaan dikantor dan sudah tidak memasuki masa pandemi, maka bisa dilihat apakah karyawan mampu mengerjakan tugas dengan baik, hal tersebut di dukung dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, kompetensi memiliki peran penting dalam perusahaan dimana banyak perusahaan yang merekrut karyawan dilihat dari kompetensi yang dimiliki di bidang-bidang tertentu, sehingga karyawan yakin akan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki maka disitu akan tumbuh rasa keinginan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi, untuk karyawan dapat berkomitmen di dalam suatu organisasi harus ada keyakinan dari diri sendiri. Keyakinan itu ada di lihat dari kompetensi yang dimiliki. Karena kompetensi penting di dalam pekerjaan. Dan lingkungan kerja juga mempengaruhi karyawan komit atau tidak.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Idrus, 2018). Hal tersebut didukung oleh penelitian (Qoyyimah *et al.*, 2019) Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Permasalahan yang terjadi terkait Lingkungan Kerja di Dinas Perhubungan Unit Penyelenggara Pelabuhan Daerah I yaitu kurangnya pengawasan dari atasan sehingga pekerjaan kurang efektif menjadikan karyawan kurang termotivasi.

Kompetensi dapat dilihat dari atribut-atribut pengetahuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan dan kemampuannya dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif (Anggraini & Fauzan, 2022). Masih kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Dinas Perhubungan Unit Penyelenggara Pelabuhan Daerah I pada bidang-bidang tertentu, karena dengan tingkat kompetensi yang dimiliki ASN akan mempengaruhi komitmen dalam melaksanakan tugasnya. ASN yang memiliki kompetensi dan didukung efikasi diri yang kuat berkecenderungan memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya adalah *self-efficacy* (Tarjo et al., 2020). Dengan adanya *self-efficacy* yang baik pada diri individu tentu menciptakan motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. *Self-efficacy* yang ada pada Dinas Perhubungan Unit Penyelenggara Pelabuhan Daerah I, kurangnya informasi dan pengetahuan dari karyawan lama pada karyawan baru.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat disimpulkan, masih kurangnya pengawasan dari atasan sehingga pekerjaan kurang efektif yang menjadikan karyawan bekerja secara individu tanpa adanya kerjasama antar pegawai lainnya. Masih lemahnya Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baru sehingga mengakibatkan Komitmen Organisasional untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lambat. Masih adanya rasa kurang percaya diri atas kemampuan pegawai

Namun demikian, masih jarang ditemukan penelitian yang membahas mengenai lingkungan kerja, kompetensi, *self-efficacy* dan komitmen organisasional dalam satu model penelitian, khususnya pada sektor pemerintahan. Meskipun secara teoritis terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasional penulis merasa lingkungan kerja dan kompetensi merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh *self efficacy*.

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui Keterkaitan pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional, *Self-efficacy* terhadap Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui *Self-efficacy* dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional melalui *Self-efficacy*.