

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bidang Akuntan Negara Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan DKI Jakarta

Rinaldi¹, Miftachul Jannah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Email : rinaldinanan@gmail.com¹, miftachul.mifta69@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai bidang akuntan negara Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan perwakilan DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,694 yang berarti budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 69,4% pada komitmen organisasi. Sisanya sebesar 30,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak ada dalam model. Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $F_{hitung} (22,907) > F_{tabel} (2,98)$, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Motivasi; Lingkungan Kerja; dan Komitmen Organisasi

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation, and work environment on organizational commitment of employees in the state accountant field of the Financial and Development Supervisory Agency of DKI Jakarta representatives. This research uses quantitative methods. The sample used was 30 respondents. The results showed that the coefficient of determination (*Adjusted R Square*) was 0.694, which means that organizational culture, motivation, and work environment contributed 69.4% to organizational commitment. The remaining 30.6% is the contribution of other variables not in the model. The t test results obtained the value of $t_{count} > t_{table}$ and the value of $F_{count} (22.907) > F_{table} (2.98)$, it is concluded that organizational culture, motivation, and work environment have an influence on Organizational Commitment (Y).

Keywords: Organizational Culture; Motivation; Work Environment; and Organization

PENDAHULUAN

Demi tercapainya tujuan organisasi, sumber daya manusia memainkan peran yang krusial. Terutama pada mengelola, mengatur, serta memanfaatkan semua kompetensi yang dikuasai oleh karyawan. Jika mengabaikan komponen sumber daya manusia maka akan berimplikasi serius berupa terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Tentu masih banyak persoalan pengelolaan sumber daya manusia dari segi sosial budaya dan lingkungan. Dalam hal mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia di tengah persaingan yang bertambah ketat, masalah mengenai komitmen organisasi masih menjadi pusat perhatian. Karyawan yang sangat berdedikasi pada organisasi akan menawarkan lebih banyak waktu mereka, menjadikan komitmen organisasi sebagai penentu paling penting bagi keberhasilan organisasi dan berusaha keras melakukan pekerjaan mereka demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu elemen yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu Budaya Organisasi. Umumnya budaya organisasi menanamkan nilai-nilai serta norma yang diyakini organisasi kepada karyawan. Oleh sebab itu, manajemen di dalam organisasi sangat mempertimbangkan manfaat yang akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam organisasi. Namun, pada kenyataannya di dalam suatu organisasi masih terdapat karyawan yang tidak mengamalkan nilai-nilai budaya organisasi

oleh seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi ini. Demi tercapainya harapan tersebut, maka organisasi harus menciptakan lingkungan kerja positif dan mewujudkan budaya organisasi positif agar dapat terbentuk tim kerja dalam lingkungan kerja yang baik serta dapat menumbuhkan motivasi untuk karyawan. Dengan seperti melakukan pekerjaan tidak serius dan kurang disiplin saat masuk kerja. Selain terciptanya Budaya Organisasi baik pada meningkatkan komitmen karyawan bagi suatu organisasi, Aspek yang umumnya menjadi perhatian dalam rangka peningkatan komitmen organisasi yaitu

Motivasi. Motivasi diperlukan sebagai dorongan atau arahan untuk menjaga dan mengelola motivasi yang terdapat di dalam diri karyawan agar bekerja secara optimal dan fokus terhadap tujuan organisasi. Tidak mungkin memisahkan unsur Lingkungan Kerja dari upaya mencapai komitmen yang tinggi. Lingkungan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan yang besar terhadap organisasi, sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas sesuai peran dan posisinya.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian kepegawaian terdapat suatu permasalahan organisasi yaitu mengenai masalah dalam pembagian tugas relatif tidak sesuai dengan struktur organisasi perusahaan, terlambat masuk kerja, atau tidak hadir ketika jam kerja, maka dapat menyebabkan ketimpangan tugas antara setiap karyawan yang dapat menyebabkan lambannya penyelesaian tugas karyawan dalam organisasi tersebut. Kesiapan karyawan untuk melakukan tugas tambahan yang harus diselesaikan tanpa mempertimbangkan imbalan akan dipengaruhi oleh seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi. Kesiapan karyawan untuk melakukan tugas tambahan yang harus diselesaikan tanpa mempertimbangkan imbalan akan dipengaruhi terwujudnya lingkungan kerja dan budaya organisasi yang stabil, diharapkan kepercayaan diri dan disiplin kerja karyawan meningkat sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik, lebih produktif, serta mencapai tujuan yang ditetapkan, terutama komitmen organisasi yang lebih baik.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Susan Eri, 2019, p. 956) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengendalikan tenaga kerja dan hubungannya untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial.

Menurut (Sutrisno, 2017, p. 5) Manajemen sumber daya manusia diakui oleh karyawan suatu organisasi sebagai sarana untuk berkontribusi pada penggunaan sumber daya yang tersedia untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Komitmen Organisasi

Menurut (Pratiwi & Puspitadewi, 2021) Karyawan yang berkomitmen pada organisasinya mengalami rasa percaya pada cita-cita organisasi, termotivasi untuk melakukan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan ini dan memiliki keinginan yang teguh untuk memiliki hubungan organisasi secara permanen.

Menurut (Suputra, I Dewa Nyoman Sidan Ari dan Sriathi, 2018) Komitmen yang dimiliki karyawan mengenai organisasi merupakan situasi di mana seorang pekerja terlibat dalam tujuan organisasi dan bermaksud untuk melindungi keanggotaan dalam organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut (Hari, 2015, p. 2) Budaya organisasi adalah pemahaman yang seragam dimiliki oleh para anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya tidak tertulis yang menentukan standar...perilaku...yang dapat diterima maupun tidak dapat diterima.

Menurut (Sholikhah et al., 2018, p. 305) Budaya organisasi adalah sepasang anggapan atau sistem kepercayaan, moral, serta norma yang tumbuh dalam sebuah organisasi serta berfungsi melahirkan panduan perilaku bagi anggota- anggotanya dalam mengatasi permasalahan adaptasi internal dan eksternal.

Motivasi

Menurut (Sudiarditha et al., 2017, p. 283) Motivasi kerja adalah suatu kualitas atau kekuatan yang membangkitkan keinginan seseorang untuk bekerja dengan efektif bersama orang lain dan menjadi bagian dari setiap upaya untuk mencapai pemenuhan.

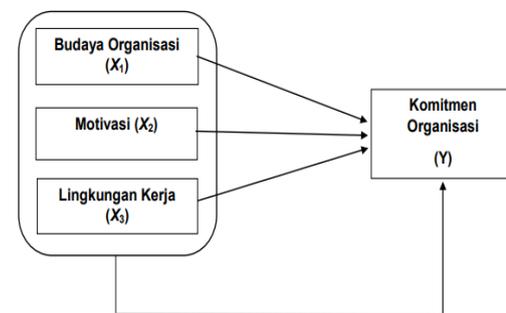
Menurut (Sholikhah et al., 2018, p. 305) Motivasi ialah suatu antusiasme yang ada dalam diri individu serta dapat mengendalikan perilakunya. Intensitas energi yang dimiliki individu untuk mentuntaskan suatu tugas atau meraih suatu tujuan dapat menunjukkan tingkat motivasinya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Hendry & Simanjuntak, 2017, p. 31) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang baik fisik juga non-fisik dapat menimbulkan kesan yang membahagiakan, merasa aman, nyaman dan betah dalam bekerja.

Menurut (Sudiarditha et al., 2017, p. 282) Lingkungan kerja merupakan--suatu kesatuan ruang yang terdiri dari benda berwujud dan benda mati, yang kekuatan dan kondisinya mempengaruhi aktivitas pekerja saat melakukan pekerjaannya.

Hipotesis



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

- H1 Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai bidang Akuntan Negara BPKP Perwakilan DKI Jakarta. Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) Komitmen Organisasi (Y) Lingkungan Kerja (X3)
- H2 Terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai bidang Akuntan Negara BPKP Perwakilan DKI Jakarta.
- H3 Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai bidang Akuntan Negara BPKP Perwakilan DKI Jakarta.
- H4 Terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada pegawai bidang Akuntan Negara BPKP Perwakilan DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana metode penelitian ini merupakan metode penelitian berdasarkan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan DKI Jakarta pada bidang Akuntansi negara yang bertotal

30 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel adalah seluruh anggota populasi pegawai bidang Akuntan negara yang berjumlah 30. Teknik pengumpulan data melalui wawancara secara langsung melalui kepala seksi kepegawaian dengan menggunakan tanya jawab langsung dan melakukan penyebaran kuesioner di mana partisipan melengkapi pertanyaan peneliti dan diukur menggunakan skala likert. Skala yang menilai tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan partisipan dengan serangkaian pernyataan yang mengukur perilaku karyawan, persepsi karyawan, kepuasan karyawan, atau kondisi emosional karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Penelitian dengan jumlah data setiap variabel sebanyak 30 adalah sebagai berikut:

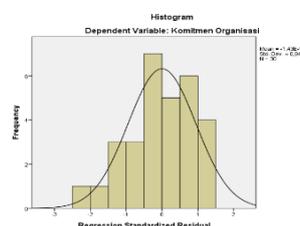
- Budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 20, nilai maximum 48, dan rata-rata 35,77 dengan standar deviasi 5,685 Motivasi dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 19, nilai maximum 48, dan rata-rata 34,87 dengan standar deviasi 6,947
- Lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai minimum 25, nilai maximum 46, dan rata-rata 34,27 dengan standar deviasi 4,989
- Komitmen organisasi dalam

penelitian ini memiliki nilai minimum 26, nilai maximum 44, dan rata-rata 34,47 dengan standar deviasi 4,353

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov test

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *test statistic* Kolmogorov-Smirnov adalah dapat disimpulkan asumsi normalitas variabel Budaya organisasi, Motivasi, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terpenuhi syarat normalitas yaitu dengan nilai probabilitas > 0,05 dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Analisis Grafik Histogram



Gambar 2.
Histogram

Penelitian ini menggunakan analisis grafik untuk memeriksa normalitas data yaitu grafik histogram. Jika histogramnya menampilkan distribusi normal, maka model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

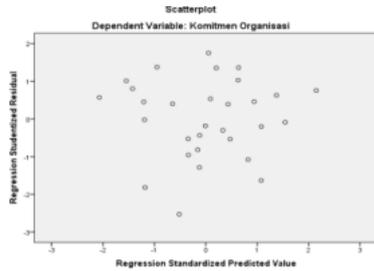
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,304	4,295		,769	,449		
	Budaya Organisasi	,242	,079	,316	3,053	,005	,986	1,014
	Motivasi	,424	,067	,676	6,367	,000	,937	1,068
	Lingkungan Kerja	,226	,093	,259	2,425	,023	,925	1,081

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari variabel budaya organisasi 98,6 %, Motivasi 93,7%, dan lingkungan kerja 92,5%. Sementara itu untuk nilai VIF dari variabel Budaya Organisasi adalah 1,014, variabel motivasi adalah 1,068 dan variabel lingkungan kerja adalah 1,081. Hasil masing- masing variabel nilai *tolerance* > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi serta memiliki gejala multikolinearitas

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Dapat dilihat bahwa *Scatter Plot* memiliki pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah pada sumbu 0. Sehingga disimpulkan, bahwa model regresi berganda terbebas dari asumsiklasik heterokedastisitas

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,852 ^a	,726	,694	2,408	2,062

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

sebesar 2,062. Kriteria bahwa tidak terjadi autokorelasi adalah jika hasil menunjukkan 4 – du (4-1,6498)

Maka hasilnya adalah 2,3052. Dapat disimpulkan bahwa hasil hitung pada tabel *Durbin Watson* sebesar 2,062 lebih kecil dari 2,0352 maka tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Korelasi Parsial antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,339
	Sig. (2-tailed)		,067
	N	30	30
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,339	1
	Sig. (2-tailed)	,067	
	N	30	30

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa korelasi parsial antara budaya organisasi (X1) dengan komitmen organisasi (Y)

adalah 0,339 dimana variabel motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) adalah tetap.

Hasil Uji Korelasi Parsial antara Motivasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

		Motivasi	Komitmen Organisasi
Motivasi	Pearson Correlation	1	,738 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,738 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa korelasi parsial antara motivasi (X2) dengan komitmen organisasi (Y).

Hasil Uji Korelasi Parsial antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

		Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,462 [*]
	Sig. (2-tailed)		,010
	N	30	30
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,462 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa korelasi parsial antara lingkungan kerja (X3) dengan komitmen organisasi (Y).

Hasil Uji Koefisien Korelasi berganda antara budaya organisasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,694	2,40849

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0,852 yang berarti seluruh variabel independen memiliki hubungan korelasi yang positif dan sangat kuat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.694	2,40849

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*R Square*) adalah 0,726. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,694 atau sama dengan 69,4%. Nilai tersebut berpengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Sisanya 30,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Hasil Uji Koefisien Regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,304	4,295		,769	,449
	Budaya Organisasi	,242	,079	,316	3,053	,005
	Motivasi	,424	,067	,676	6,367	,000
	Lingkungan Kerja	,226	,093	,259	2,425	,023

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dengan persamaan regresi berganda yang telah dihasilkan, maka dapat diperoleh hasil interpretasi sebagai berikut:

$$Y = 3,304 + 0,242X_1 + 0,424X_2 + 0,226X_3$$

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui:

- 1) Nilai Costant (α), ini diartikan ketika setiap variabel budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja adalah tetap maka tingkat komitmen organisasi akan sebesar 3,304.
- 2) Nilai koefisien regresi berganda Budaya Organisasi sebesar 0,242 menyatakan setiap kenaikan budaya organisasi 1 nilai maka komitmen organisasi naik sebesar 0,242. Koefisien yang positif berarti memiliki hubungan positif antar budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, semakin besar budaya organisasi maka komitmen semakin tinggi. Dengan asumsi bahwa variabelnya tetap konstan.
- 3) Nilai Koefisien regresi berganda motivasi (X_2) memiliki nilai sebesar 0,424 terhadap komitmen organisasi (Y). Sehingga pada variabel motivasi (X_2) memiliki arah yang berlawanan. Jadi,

ketika nilai variabel motivasi (X_3) naik satu satuan, maka nilai variabel Komitmen Organisasi (Y) turun satu satuan. Koefisien yang positif artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel Motivasi dan Komitmen organisasi. Dengan asumsi bahwa variabelnya tetap konstan.

- 4) Nilai koefisien regresi berganda lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai sebesar 0,226 terhadap komitmen organisasi (Y). Sehingga pada variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki arah yang berlawanan. Jadi, ketika nilai variabel lingkungan kerja (X_3) naik 1 satuan, maka nilai variabel komitmen organisasi (Y) turun 1 satuan. Koefisien yang positif artinya terdapat hubungan yang positif antar variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Dengan asumsi bahwa variabelnya tetap konstan.

Hipotesis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,304	4,295		,769	,449
	Budaya Organisasi	,242	,079	,316	3,053	,005
	Motivasi	,424	,067	,676	6,367	,000
	Lingkungan Kerja	,226	,093	,259	2,425	,023

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

1. Budaya Organisasi (X_1)
Berdasarkan Tabel 69, diketahui $t_{hitung} 3,053 > t_{tabel} 2,051$ dan tingkat sig. $0,005 < 0,05$. H_0 ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.
2. Motivasi (X_2)
Berdasarkan Tabel 69, diketahui $t_{hitung} 6,367 < t_{tabel} 2,051$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, diartikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Lingkungan Kerja (X_3)
Berdasarkan Tabel 69, diketahui bahwa $t_{hitung} 2,425 < t_{tabel} 2,051$ Dan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	398,645	3	132,882	22,907	,000 ^b
Residual	150,821	26	5,801		
Total	549,467	29			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Nilai Fhitung (22,907) > Ftabel (2,98) dan tingkat sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang dilakukan terhadap pegawai Bidang Akuntan Negara Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan DKI Jakarta, maka dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Hasil regresi berganda didapatkan:

$$Y = 3,304 + 0,242X_1 + 0,424X_2 + 0,226X_3$$

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan Uji F, dimana dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi untuk karyawan bidang

Akuntan Negara Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan DKI Jakarta.

SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran dari peneliti untuk karyawan bidang Akuntan Negara Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan DKI Jakarta, sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil uji regresi berganda variabel independen yaitu budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai terendah, sebaiknya pemimpin diharapkan memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja, baik dari segi kesehatan fisik maupun perilakunya
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (adjusted R square) mendapatkan nilai 69.4%. Sedangkan sisanya 30.6% nilai tersebut dapat mempengaruhi variabel independen lainnya seperti disiplin kerja, stress kerja, kompensasi, dll. Sebaiknya pemimpin memperhatikan variabel independen lainnya agar komitmen organisasi dapat berjalan dengan optimal.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengambil jumlah sampel lebih banyak dan diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian dengan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Hari, S. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (H. Rahmadhani (ed.); Pertama). CV BUDI UTAMA.
- Hendry, R. S. M., & Simanjuntak, D. (2017). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 115–127. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.1581>
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian circular loom di PT X Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38442>
- Sholikhah, S., Simanjuntak, A. S., & Parimita, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 299–319. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.07>
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>
- Suputra, I Dewa Nyoman Sidan Ari dan Sriathi, A. A. A. (2018). Komitmen Organisasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Abstrak Menciptakan kondisi yang kondusif maka perusahaan-perusahaan yang bergerak disektor usaha perhotelan dituntut dalam menyediakan pelayanan yang memua. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656.