

## Pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Tunas Segar Indah

Ilma Ghania <sup>1)</sup> Rahayu Endang Suryani <sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup> Universitas Persada Indonesia Y.A.I. Jakarta, Indonesia.

Email : [1914290048\\_ilm@upi-vai.ac.id](mailto:1914290048_ilm@upi-vai.ac.id) <sup>1)</sup> [rahayu.endang@upi-vai.ac.id](mailto:rahayu.endang@upi-vai.ac.id) <sup>2)</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh antar variabel Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di PT. Tunas Segar Indah. Analisis data penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan Software Smart-Pls 3. Sample penelitian ini adalah 66 Karyawan PT. Tunas Segar Indah. Hasil penelitian pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 1.994 lebih besar dari t-tabel 1.96, dan nilai P-value sebesar  $0.032 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2.241 lebih besar dari t-tabel 1.96, dan nilai P-value sebesar  $0.013 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 2.927 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.96, dan nilai P-value sebesar  $0.002 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

**Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi**

### ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of the variables Communication, Work Environment and Career Development on Organizational Commitment among employees at PT. Tunas Segar Indah. Data analysis for this research uses the Structural Equation Model (SEM) using Smart-Pls 3 Software. The sample for this research is 66 employees of PT. Tunas Segar Indah. The results of research on the influence of Work Communication on Organizational Commitment are shown by a t-statistic value of 1.994 which is greater than the t-table of 1.96, and a P-value of  $0.032 < 0.05$ . These results indicate that Work Communication has a positive and significant effect on Organizational Commitment. The influence of the work environment on organizational commitment as shown by the t-statistic value of 2.241 is greater than the t-table of 1.96, and the P-value is  $0.013 < 0.05$ . These results indicate that the work environment has a positive and significant effect on organizational commitment. The influence of career development on organizational commitment is shown by the t-statistic value of 2.927, which is greater than the t-table of 1.96, and the P-value is  $0.002 < 0.05$ . These results indicate that Career Development has a Positive and Significant effect on Organizational Commitment.*

**Keywords: Work Communication, Work Environment, Career Development, and Organizational Commitment**

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu sekaligus seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efisien dan hemat biaya untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2021, p. 9). Manajemen sumber daya manusia dapat merujuk pada proses atau sistem yang digunakan untuk mengolah sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan dan ambisi organisasi dan individu. Selain itu, manajemen sumber daya manusia mampu menemukan individu-individu yang cocok untuk organisasi dan dapat memberikan kontribusi berharga bagi keberhasilannya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi memberikan dampak terhadap suatu bisnis. Suatu perusahaan atau organisasi menuntut setiap karyawannya untuk memiliki rasa dedikasi terhadap pekerjaannya. Jika tidak ada dedikasi seperti itu, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Komitmen organisasi mengacu pada etos kerja yang ditandai dengan terwujudnya keinginan, kemauan, dedikasi, kesetiaan, atau keyakinan kuat seseorang, yang menandakan niat untuk terus menjadi anggota aktif organisasi dengan menganut nilai-nilai dan tujuan serta melaksanakan tugas atas namanya atau demi kepentingan terbaiknya (Kaswan, 2018).

Komunikasi Kerja merupakan salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut (Busro, 2020, p. 208) Komunikasi kerja adalah proses usaha untuk mengirimkan pesan kepada individu lain, yang pada akhirnya menghasilkan transmisi dan transfer informasi dari komunikator ke komunikan. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Shadid Jan Kakakhel, Asad Khan, Samina Gul, Dr. Muhammad Jehangir (2015) menyatakan bahwa komunikasi memberikan pengaruh secara signifikan pada komitmen organisasi dan berhubungan positif.

Selain Komunikasi Kerja faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah tempat Dimana karyawan bekerja dengan berbagai kondisi yang memengaruhinya (Riyadi, 2018, p. 70). Berdasarkan penelitian terdahulu dari Enjel Baru, Chalid Imran Musa, Tenri S.P Dipoatmodjo, Muh. Ichwan Musa, Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin (2023) Dapat disimpulkan bahwa aspek fisik dan non fisik terdapat pengaruh positif dan besar lingkungan kerja pada komitmen organisasi karyawan di Departemen Maintenance PT. Tbk Vale di Sorowako.

Selain Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja faktor yang diduga juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah Pengembangan Karir. Karir merupakan suatu hal atau latar belakang pengalaman kerja seseorang yang dinilai dari bawah ke atas. (Mubarok, 2014, p. 68) suatu peningkatan - peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir merupakan pengertian dari Pengembangan karir. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Muhammad Jasrol, Darma Saputra, Suyono (2022) Menyatakan pengembangan karir memberikan pengaruh pada komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil Pra survey yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa Komitmen Organisasi karyawan terbilang cukup rendah. Maka demikian, karyawan yang dapat berkomitmen dengan Perusahaan masih kurang baik hal ini juga menjadi tantangan Perusahaan untuk mencapai tingkat komitmen yang diharapkan. Selain itu, peneliti juga menemukan adanya hambatan dalam berkomunikasi membuat kerja sama antar karyawan berkurang dan beberapa karyawan menganggap permasalahan karyawan yang lain bukan bagian dari permasalahannya. Namun masih ada juga dari beberapa karyawan yang tidak ingin berinteraksi lebih dalam kepada

anggota yang lain sehingga mereka bersifat tertutup.

Selain itu, lingkungan kerja yang belum mendukung karyawan untuk berkerja dengan nyaman dan aman, fasilitas yang diberikan masih belum memadai, serta suhu ruangan yang masih kurang maksimal, Fasilitas yang kurang memadai membuat semangat kerja karyawan menurun yang akhirnya memberikan dampak negatif untuk Kinerja dan Komitmen Karyawan itu sendiri. Hal ini dapat membuat tertundanya pekerjaan yang semakin membuat pekerjaan akhirnya menumpuk dan keamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan masih kurang sehingga membuat kurangnya rasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, sejumlah pekerja menyayangkan sistem promosi yang tidak adil sehingga menghambat banyak pekerja untuk memajukan kariernya, sehingga menimbulkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan terhadap promosi yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada rendahnya komitmen karyawan pada perusahaan. Serta kurangnya motivasi dan perhatian yang ditunjukkan oleh manajemen, dan tidak ada upaya yang dilakukan untuk menumbuhkan persaingan yang sehat antar karyawan dalam pekerjaannya masing-masing.

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada orang-orang, serta mengelola hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah terkait ekuitas, disebut sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Dessler, 2016, p. 4). proses pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi, yang dapat dilihat sebagai pemanfaatan sumber daya tersebut. Selain itu juga mencakup hubungan pasar tenaga kerja, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, insentif dan kesejahteraan, kesehatan dan

keselamatan kerja, serta perencanaan dan pengembangan karir (Marwansyah, 2019, pp. 3–4).

### 2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen adalah Cinta dan kesetiaan adalah inti dari sebuah komitmen. Kemudahan bertahan atau menjadi bagian dari organisasi, kemauan bekerja keras untuk organisasi, dan keselarasan dengan tujuan dan nilai-nilai korporasi adalah tiga komponen yang membentuk komitmen (Armstrong, 2010, p. 34). Individu yang berkeinginan dan mampu untuk menyelaraskan kegiatan mereka dengan kebutuhan, tujuan, dan sasaran organisasi mereka untuk memajukan tujuan organisasi tersebut atau untuk berperilaku dengan cara yang memenuhi kebutuhan organisasi dikatakan sebagai komitmen organisasi. (Tagala, 2018, p. 166).

Dimensi dan indikator dari teori Komitmen Organisasi diambil dari beberapa teori diatas, sebagai berikut :

#### 1. Dimensi Affective

Dengan indikator sebagai berikut :

- Identifikasi dengan organisasi.
- Keterikatan emosi karyawan.

#### 2. Dimensi Continuance

Dengan Indikator sebagai berikut :

- Loyalitas dalam organisasi.
- Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi.

#### 3. Dimensi Normative

Dengan dimensi sebagai berikut :

- Merasa bertanggung jawab untuk memajukan organisasi.
- Kemauan bekerja.

### 2.3 Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian proses yang memungkinkan individu lain untuk berkomunikasi, memahami, dan bertindak atas pemikiran yang ada dalam pikiran orang lain (Amirullah, 2015, p. 207). Komunikasi mengacu pada tindakan menghasilkan dan



mengirimkan pesan dalam jaringan interkoneksi untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau dinamis (Tannady, 2018, p. 64).

Dimensi dan indikator dari teori Komunikasi Kerja diambil dari beberapa teori diatas, sebagai berikut :

1. Dimensi Informatif  
Dengan Indikator, yaitu :
  - Penyampaian Informasi.
2. Dimensi Regulatif  
Dengan Indikator, sebagai berikut :
  - Keterlibatan Orang-orang ditingkat Manajemen
  - Pesan yang relevan
3. Dimensi Integratif  
Dengan Indikator, Sebagai berikut :
  - Formal
  - Informal

## 2.4 Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2016, p. 51) segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau pegawai. Lingkungan ini mempunyai kapasitas untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan dalam bekerja. Lingkungan perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap perkembangan perusahaan dapat dibedakan terbagi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Tempat kerja merupakan suatu lokasi di mana para karyawan dihadapkan pada berbagai faktor yang mempunyai pengaruh terhadap diri mereka (Riyadi, 2018, p. 70).

Dimensi dan indikator dari teori Lingkungan Kerja diambil dari beberapa teori diatas, sebagai berikut :

1. Dimensi Lingkungan Fisik  
Dengan indikator sebagai berikut :
  - Pencahayaan
  - Suhu Ruangan
  - Fasilitas
  - Tata Letak Ruang
  - Kebisingan
  - Keamanan ditempat kerja
2. Dimensi Lingkungan Non Fisik

Dengan indikator sebagai berikut :

- Hubungan Kerja

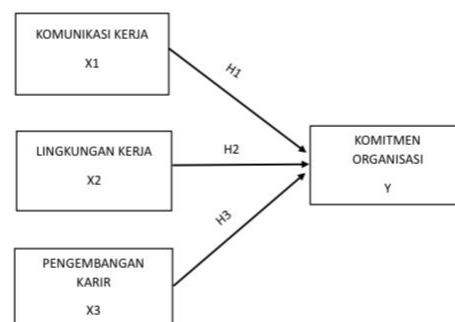
## 2.5 Pengembangan Karir

Menurut (Wahjono et al., 2019, p. 129) Karyawan bertanggung jawab atas pengembangan karir mereka sendiri terlepas dari apakah departemen SDM mendukung upaya mereka untuk mengimplementasikan tujuan karir mereka atau tidak. (Mubarak, 2014, p. 68) pengembangan karir mengacu pada proses dimana seseorang bekerja untuk meningkatkan diri guna mencapai tujuan profesional tertentu.

Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir diambil dari beberapa Teori diatas, yaitu :

1. Dimensi Exposure  
Diukur dengan indikator sebagai berikut :
  - Prestasi Ditempat Kerja.
  - Tindakan dan keberhasilan dalam komite.
  - Kontak positif dengan lingkungan Perusahaan.
2. Dimensi Dedikasi  
Diukur dengan indikator sebagai berikut :
  - Penerimaan Promosi
  - Sistem penghargaan
  - Mentor atau sponsor
3. Dimensi Edukasi
  - Pendidikan
  - Pelatihan atau kelas tambahan

## 2.6 Kerangka Pemikiran



## 2.7 Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan berbagai hipotesis, beberapa di antaranya tercantum di bawah ini, berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya.:

H<sub>1</sub> : Komunikasi Kerja dapat mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi

H<sub>3</sub> : Pengembangan Karir dapat mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum yang mencakup objek-objek atau orang-orang yang mempunyai jumlah dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian dibentuk kesimpulan dari penelitian tersebut. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT. Tunas Segar Indah yang memiliki 76 Karyawan.

#### 3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah representasi populasi baik dari segi ukuran maupun karakteristiknya. Sebuah strategi yang dikenal sebagai Sampling Jenuh digunakan oleh peneliti dalam prosedur penelitian khusus ini. Populasi PT. Tunas Segar Indah yang berjumlah 76 karyawan dikurangi dengan 10 karyawan yang sudah mengisi Prasurvey. Jadi untuk sampelnya adalah 66 Karyawan.

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Metode Observasi, Kuesioner dan Riset kepustakaan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 *Outer Model*

##### 4.1.1 *Convergent Validity*

Pada Pengujian *Convergent Validity* dapat disimpulkan bahwa nilai *Outer Loadings* untuk setiap indikasi secara signifikan lebih tinggi dari 0,6. Indikator variabel yang mempunyai nilai loading lebih besar dari 0,6 terbukti mempunyai tingkat validitas tinggi yang menunjukkan memenuhi kriteria validitas konvergen.

##### 4.1.2 *Discriminant Validity*

Nilai cross loading setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,6. sehingga berdasarkan hasil dari tabel nilai cross loading, dapat dipahami bahwa nilai *discriminant validity* pada nilai cross loading dari setiap variabel dikategorikan sudah baik karena telah memenuhi syarat.

Nilai validitas diskriminan yang diperoleh dari Kriteria *Fornell-Lacker* pada model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Nilai *Fornell-Lacker Criteria***

	Komitmen Organisasi (Y)	Komunikasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengembangan Karir (X3)
Komitmen Organisasi (Y)	0.8			
Komunikasi (X1)	0.3	0.759		
Lingkungan Kerja (X2)	0.452	0.006	0.746	
Pengembangan Karir (X3)	0.62	0.168	0.273	0.762

Dari tabel diatas diperoleh informasi mengenai nilai yang terbentuk dari hubungan antar variabel dengan variabel itu sendiri nilai tersebut memenuhi syarat yaitu lebih besar dari nilai yang terbentuk dari hubungan tersebut.

Selain pada pengujian *discriminant validity* memperhatikan nilai dari cross loading dan *Fornell-Lacker Criteria*, juga memperhatikan nilai dari *Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)*, berikut dibawah ini hasil dari *Heterotrait Monotrait Ratio* :

**Tabel 2**  
***Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)***

	Komitmen Organisasi (Y)	Komunikasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengembangan Karir (X3)
Komitmen Organisasi (Y)				
Komunikasi (X1)	0.305			
Lingkungan Kerja (X2)	0.474	0.168		
Pengembangan Karir (X3)	0.636	0.195	0.307	

Tidak ada satupun angka yang melebihi 0,9 pada nilai *Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)* yang disajikan pada Tabel 2 Apabila skor HTMT kurang dari 0,9 berarti konstruk tersebut mempunyai tingkat konsistensi konvergen dan diskriminan yang tinggi.

#### 4.1.3 Construct Reliability

**Tabel 3**  
**Hasil Construct Reliability**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasi (Y)	0.937	0.946	0.946	0.640
Komunikasi (X1)	0.921	0.939	0.931	0.577
Lingkungan Kerja (X2)	0.911	0.920	0.926	0.556
Pengembangan Karir (X3)	0.919	0.928	0.932	0.580

Berdasarkan temuan yang tersaji pada tabel yang dapat dilihat di atas, terlihat bahwa seluruh nilai variabel yang diuji reliabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, *Rho A*, dan *Composite Reliability* mempunyai nilai lebih dari 0,7. namun jika dilakukan Uji Validitas dengan *AVE*, hasilnya lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat diandalkan dan valid, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian model struktural.

#### 4.2 Inner Model

##### 4.2.1 R-Square

**Tabel 4**  
**Hasil R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi (Y)	0.516	0.492

Berdasarkan hasil percobaan *R Square* yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai

*R square* sebesar 0,516 dan nilai *customized R Square* sebesar 0,492. Dari angka tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir masing-masing memberikan kontribusi sebesar 49,2% terhadap variabel Komitmen Organisasi. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

##### 4.2.2 F-Square

**Tabel 5**  
**Hasil F-Square**

	Komitmen Organisasi (Y)	Komunikasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Pengembangan Karir (X3)
Komitmen Organisasi (Y)				
Komunikasi (X1)	0.092			
Lingkungan Kerja (X2)	0.189			
Pengembangan Karir (X3)	0.461			

Terdapat selisih sebesar 0,02 untuk kelas kecil, 0,15 untuk kelas sedang, dan 0,35 untuk kelas besar jika dilihat dari nilai *F-square*. Berdasarkan data pada tabel 1.5 terlihat jelas bahwa :

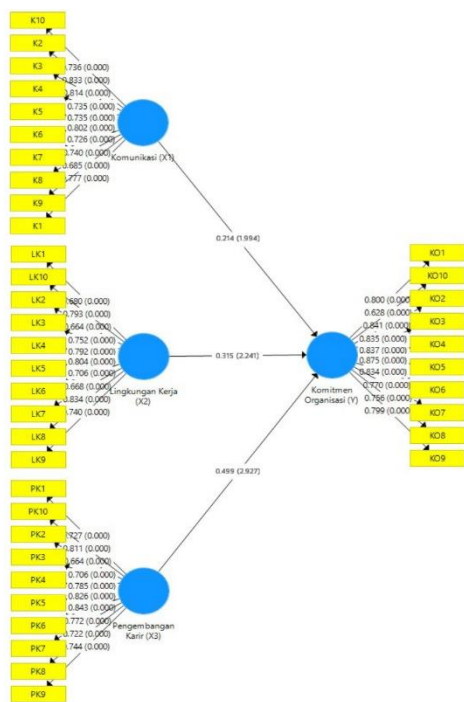
1. Variabel Komunikasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai *f square* sebesar 0,092, maka variabel Komunikasi berpengaruh kecil (< 0,15).
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai *f square* sebesar 0,189, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Sedang (< 0,35).
3. Variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai *f square* sebesar 0,461, maka variabel Pengembangan Karir berpengaruh Besar (> 0,35).

#### 4.3 Uji Hipotesis

**Gambar 1.1**



**Hasil Gabungan Outer dan Inner Model**



**Tabel 1.6**  
**Hasil Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Komunikasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.214	0.224	0.105	1.994	0.032
Lingkungan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.315	0.295	0.14	2.241	0.013
Pengembangan Karir (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.499	0.513	0.17	2.927	0.002

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, menunjukkan bahwa uji hipotesis berdasarkan nilai t-Statistik dan p-value 0.05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa :

- H1 : Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tunas Segar Indah. Nilai t-statistik 1,994 > t-tabel 1,96 dan nilai p-value sebesar 0.032 < 0.05. Hal ini menunjukkan jika H1 diterima dan H0 di tolak dimana Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tunas Segar Indah. Nilai t-statistik 2,241 > t-tabel 1,96 dan nilai p-value sebesar 0.013 < 0.05. Hal ini menunjukkan jika H2 diterima dan H0 di tolak dimana Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H3 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tunas Segar Indah. Nilai t-statistik 2,927 > t-tabel 1,96 dan nilai p-value sebesar 0.002 < 0.05. Hal ini menunjukkan jika H3 diterima dan H0 di tolak dimana Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

**4.4 Goodness of Fit (GoF)**

$$Gof = \sqrt{Rata - rata AVE \times Rata - rata R^2}$$

$$Gof = \sqrt{0,588 \times 0,516}$$

$$Gof = 0,550$$

Berdasarkan hasil dari rumus di atas maka hasil yang diperoleh untuk nilai GoF sebesar 0,550. Hal ini menunjukkan nilai GoF berada di kategori tinggi karena GoF Lebih besar dari 0,37.

**4.5 Persamaan Regresi Linear Berganda**

Dengan memperhatikan data pada tabel 1.6, maka nilai persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 0,214 X_1 + 0,315 X_2 + 0,499 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- Artinya jika variabel Komunikasi Kerja (X1) tumbuh sebesar satu satuan

maka variabel Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,214 satuan. Nilai sebesar 0,214 mewakili nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

2. Nilai sebesar 0,315 mewakili nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja semakin tinggi satu satuan maka variabel Komitmen Organisasi akan semakin tinggi sebesar 0,315 satuan.
3. Nilai 0,499 merupakan nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y), artinya jika variabel Pengembangan Karir mengalami kenaikan 1 satuan maka Komitmen Organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,499 satuan.

#### 4.6 Pembahasan

##### **Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Pada penelitian ini, temuan uji hipotesis pertama diperoleh nilai t-statistik sebesar 1,994 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Selain itu, nilai p-nya adalah 0,032, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis H1 diterima, sedangkan hipotesis H0 ditolak.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nor Sisah, Abd.

Kodir Djaelani, dan M. Khoirul ABS (2023) dan berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Manajemen Rayon Al-Farabi PMII 2022-2023).”

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Pada penelitian ini, temuan uji hipotesis kedua diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,241 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Selain itu, nilai p-nya adalah 0,013, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis H2 diterima, sedangkan hipotesis H0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clarissa Daslim, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan” yang menyatakan bahwa pada hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi.

##### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil uji hipotesa ketiga pada penelitian ini menunjukkan Nilai t-statistik  $2.927 > t\text{-tabel } 1,96$  dan nilai p-value sebesar  $0.002 < 0.05$  Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Maka dengan demikian hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vivi Irma Safitri (2022) dengan judul



“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta”, menyatakan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

## 5. KESIMPULAN

Bedasarkan hasil dari penelitian diatas diperoleh kesimpulan yaitu Terdapat Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan dengan Nilai t-statistik sebesar 1,994 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96 dan nilai p-value sebesar  $0.032 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan dengan Nilai t-statistik sebesar 2.241 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96 dan nilai p-value sebesar  $0.013 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan dengan Nilai t-statistik sebesar 2.927 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96 dan nilai p-value sebesar  $0.002 < 0.05$  Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian telah diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada para responden sebagai narasumber utama dan kepada pihak manajemen atas perkenan dan kepercayaannya. Berharap hasil penelitiann ini dapat digunakan sebagai masukan dalam mengambil keputusan terhadap tata kelola manajemen sumber daya manusia.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *CONCEPT & INDICATOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*. Deepublish.
- Amirullah. (2015). PENGANTAR MANAJEMEN. In *PENGANTAR MANAJEMEN*. Mitra Wacana Media.
- Dessler, G. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA . In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (14th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Marwansyah. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed., pp. 3–4). Alfabeta.
- Mubarok, E. S. (2014). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Pengantar Keunggulan Bersaing). In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. Penerbit In Media.
- Riyadi, S. (2018). *FAKTOR PENINGKATAN KINERJA MELALUI JOB STRESS*. Zifatama Jawara.
- Tagala, M. (2018). PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI. In *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Tannady, H. (2018). PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGNISASI. In *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI*. Expert.
- Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2019). PENGANTAR MANAJEMEN. In *PENGANTAR MANAJEMEN*. PT. RajaGrafindo Persada.