

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 25 No. 2 (2024): April

DOI: 10.21070/ijins.v25i2.1143 . Article type: (Innovation in Social Science)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Key Drivers of Organizational Commitment Worldwide through Motivation and Environment

*Pendorong Utama Komitmen Organisasi di Seluruh Dunia melalui Motivasi dan Lingkungan*

**Achmad Azizi , achmadazizi@umsida.ac.id, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Vera Firdaus, verafirdaus06@gmail.com, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

This study explores the influence of work motivation, individual characteristics, and the work environment on organizational commitment at CV. Juke Abadi Sidoarjo, employing quantitative research with 60 respondents. Utilizing regression analysis through SmartPLS software, findings reveal significant positive relationships between work motivation, individual characteristics, the work environment, and organizational commitment. These results underscore the importance of fostering work motivation, cultivating desirable individual traits, and maintaining conducive work environments to bolster organizational commitment. By understanding and addressing these factors, organizations can enhance employee engagement and ultimately achieve organizational success.

### Highlights:

1. Quantitative research: Utilized regression analysis and SmartPLS software.
2. Positive findings: Significant relationships between work motivation and organizational commitment.
3. Practical implications: Importance of fostering motivation and conducive work environments.

**Keywords:** Organizational commitment, Work motivation, Individual characteristics, Work environment, CV. Juke Abadi Sidoarjo

Published date: 2024-04-03 00:00:00

## Pendahuluan

Usaha tahu di Indonesia menjadi salah satu usaha yang digemari, dikarenakan pembuatan tahu dilakukan dengan cara atau teknologi yang sederhana. Oleh sebab itu, industri tahu mengalami perkembangan yang cukup pesat pada industri skala kecil maupun industri skala menengah. Industri tahu saat ini di Indonesia khususnya di Pulau Jawa terdapat 86.400 unit dengan kapasitas produksi mencapai lebih dari 2,56 juta ton per tahun.

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya [1]

Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan [2] dikutip dalam penelitian [3]

Menurut Fink dikutip dalam penelitian [4] komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya. Sedangkan George and Jones dalam penelitian [5] mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi.

[6] ini kemudian dimodifikasi oleh Mowday, Porter dan Steers dalam [7] menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja [8]. Usia karyawan dalam sebuah organisasi mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya. [9] menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia [10]

Selain daripada itu organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena akan berpengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja atau tempat dimana semua kegiatan kerja berlangsung, lingkungan kerja dipisahkan menjadi dua dimensi yaitu kondisi fisik seperti lingkungan dan kondisi sosial seperti perilaku karyawan terhadap satu sama lain [10]. Seberapa besar organisasi mengabaikan lingkungan kerja yang mengakibatkan efek buruk pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari keselamatan bagi karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk kinerja baik dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan begitu karyawan menyadari bahwa organisasi menganggap karyawan penting, karyawan akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi [11] dalam penelitian [12]. Karyawan akan dan selalu merasa puas secara fisik dan emosi ketika merasakan lingkungan kerja baik sejalan dengan kewajiban karyawan dan seberapa baik karyawan terhubung dengan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesalahan, efisiensi, keinovatifan karyawan, kolaborasi dengan karyawan lain dan ketidakhadiran [13].

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya celah penelitian yang menunjukkan adanya tolak ukur perbedaan penelitian terdahulu yang akan diambil dari fakta umum yang sudah terjadi. Dengan ini menggunakan Evidence Gap, menurut [14] Evidence Gap yaitu adanya kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang didapatkan/perbedaan hasil penelitian yang tidak konsisten (signifikan atau tidak signifikan). Hal tersebut membuat kesimpulan hasil penelitian yang belum jelas.

Variabel motivasi kerja pada penelitian [15], menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian [16] menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Variabel karakteristik individu pada penelitian [17], menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian [18] menunjukkan hasil yang berbeda bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Variabel lingkungan kerja pada penelitian [19] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian [20] menunjukkan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Setelah melakukan study lapangan pada CV. Juke Abadi Sidoarjo merupakan industri pangan yang memproduksi tahu, untuk memproduksi perusahaan ini produktivitasnya tinggi, namun tidak dibarengi dengan komitmen organisasi maka didapatkan beberapa permasalahan yang mana para karyawan masih kurang dalam hal motivasi kerja, dimana masih ada beberapa karyawan yang belum bisa beradaptasi dengan pekerjaan dan dikarenakan adanya perbedaan karakteristik individu dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan tingkat komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut menurun. Dalam perusahaan ini juga belum menerapkan lingkungan kerja yang kondusif yang mana hal tersebut bisa menimbulkan ketidaksiplinan seorang karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti dalam judul "**Pendorong Utama Komitmen Organisasi di Seluruh Dunia melalui Motivasi dan Lingkungan.**"

### **Rumusan Masalah:**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?

### **Pertanyaan Penelitian:**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

**Manfaat Penelitian :** Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup penting bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia umumnya dan ilmu yang berkaitan dengan dunia bisnis pada khususnya beserta aplikasinya. Dalam hal ini menyangkut motivasi kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam usahanya meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada pembaca terhadap berbagai pandangan teoritik mengenai ketertarikan antara menyangkut motivasi kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

### **Kategori SDGs:**

Sesuai dengan kategori SDGs 9 yaitu Industri, Inovasi dan Infrastruktur.

### **Literature Riview**

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut [21] adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. [22] mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Variabel Motivasi Kerja secara operasional diukur menggunakan tiga indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [33] dikutip dari teori Mc. Clelland antara lain: :

1. Kebutuhan untuk berprestasi : pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi/bekerjasama : Seseorang yang memiliki motivasi akan hubungan atau affiliasia memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung.

3. Kebutuhan untuk kekuasaan : seseorang memiliki motivasi untuk mendapatkan kekuasaan, menjadi berpengaruh dan mengendalikan sebagai jabatan tertentu.

Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi [23]. Organisasi merupakan suatu pola kerja yang sangat kompleks. Di dalamnya terdapat unsur-unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut sebagai karyawan. Agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi.

Ini membuktikan bila karyawan memiliki motivasi tinggi dan komitmen organisasional tinggi pula, maka tentu akan menyebabkan karyawan merasa memiliki organisasi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan.

## Karakteristik Individu

Menurut [24] karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut [25] karakteristik individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Sedangkan menurut [24] yang dialih bahasakan oleh [25] bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Dari pendapat ahli dapat disimpulkan karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Variabel Karakteristik Individu secara operasional diukur menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [26] yaitu:

1. Memiliki kemampuan : kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan serta ketrampilannya.
2. Memiliki nilai : Nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat di nikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap yang baik : pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa.

Minat terhadap perkembangan : sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. penelitian yakni [27] dan [28] dimana membuktikan bahwa karakteristik yang baik dan positif akan meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan [29] dan [30] mengatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi teoritis didukung oleh indikator karakteristik individu yang merujuk pada teori [15] antara lain yakni kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi terbesar ada pada indikator nilai.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut [5] adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerjanya, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut [31] lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut [25] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Variabel Lingkungan Kerja secara operasional diukur menggunakan sebelas indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [32] sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya di dalam ruangan perusahaan, : Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai.
2. Temperature di dalam perusahaan : Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.
3. Kelembaban ruangan : Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.
4. Sirkulasi udara baik dibutuhkan karyawan : Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
5. Kebisingan dari dalam maupun luar ruangan, Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
6. Getaran mekanis, Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di sekitar tempat kerja, Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran
8. Tata warna di dalam ruangan perusahaan, Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.
9. Dekorasi tata letak perusahaan, Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, Music dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
10. Keamanan perusahaan, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Penelitian yakni [33] dimana membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan [34] mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi teoritis didukung oleh indikator lingkungan kerja yang merujuk pada teori [35] antara lain, Penerangan cahaya, Temperature, Kelembaban, Sirkulasi udara, Kebisingan, Getaran mekanis, Bau-bauan, Tata warna, Dekorasi tata letak, Musik, Keamanan.

## **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut [35] menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. [7] mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan [36].

Variabel Komitmen Organisasi secara operasional yang merujuk pada teori yang dikemukakan Meyer dan Allen dalam penelitian [37] merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu affective, continuance, dan normative, dengan definisi operasional sebagai berikut:

1. Komitmen efektif, Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan, Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif, Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normative dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari perasaan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas

## **Kerangka Konseptual**



**Figure 1.** Kerangka Konseptual

## Hipotesis:

H1: Pengaruh Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi.

H2: Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi.

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

## Metode

### Definisi Operasional

#### Motivasi Kerja (X1)

Definisi operasional motivasi kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [38] yaitu sebuah dorongan yang mampu meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Variabel Motivasi Kerja secara operasional diukur menggunakan tiga indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [42] dikutip dari teori Mc. Clelland antara lain:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, Merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar. Prestasi yang baik langsung berkaitan dengan kinerja karyawan yang tinggi.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi/bekerjasama, Seseorang yang memiliki motivasi akan hubungan atau affilia memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung.
3. Kebutuhan untuk kekuasaan, Maksud dari kebutuhan akan kekuasaan adalah seseorang memiliki motivasi untuk mendapatkan kekuasaan, menjadi berpengaruh dan mengendalikan sebagai jabatan tertentu.

#### Karakteristik Individu (X2)

Definisi operasional variabel Karakteristik Individu merujuk pada pendapat yang dikemukakan [43] adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Variabel Karakteristik Individu secara operasional diukur menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [39] yaitu:

1. Memiliki kemampuan, Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan serta ketrampilannya.
2. Memiliki nilai, Nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat di nikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap yang baik, Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.

4. Minat terhadap perkembangan, Minat terhadap perkembangan adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

### **Lingkungan Kerja (X3)**

Pengertian Lingkungan kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan [36] adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Variabel Lingkungan Kerja secara operasional diukur menggunakan sebelas indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [36] sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya di dalam ruangan perusahaan : Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Temperature di dalam perusahaan : Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban ruangan : banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara baik dibutuhkan karyawan, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan dari dalam maupun luar ruangan, Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
6. Getaran mekanis, Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di sekitar tempat kerja, Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. Tata warna di dalam ruangan perusahaan, Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.
9. Dekorasi tata letak perusahaan, Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja
10. Music dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. 11. Keamanan perusahaan, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

### **Komitmen Organisasi (Y)**

Pengertian Komitmen Organisasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan [37] menyebutkan bahwa suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

Variabel Komitmen Organisasi secara operasional yang merujuk pada teori yang dikemukakan Meyer dan Allen dalam penelitian [38] merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*, dengan definisi operasional sebagai berikut:

1. Komitmen efektif, Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan, Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen normatif, Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normative dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari perasaan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

## Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah metode yang digunakan untuk mengelolah data menjadi sebuah informasi yang sehingga karakteristik data menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk dalam menemukan solusi pada permasalahan yang ada pada penelitian ini.

Pada penelitian ini menggunakan SmartPLS karena dapat diterapkan ke semua skala data baik itu rasio, data panel, maupun data lainnya. PLS (*Partial Least Square*) adalah alternative olah data dari pendekatan SEM (*Structural Equation Modelling*) yang berbasis *covariance* menjadi berbasis varian mempunyai tujuan untuk mendapatkan hubungan variabel laten serta bertujuan memprediksi indikator *structural konstruk*, dan memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal antara kedua variabel. [39] menyatakan bahwa karena PLS tidak mengansumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametric untuk menguji signifikan parameter tidak diperlukan. [40] menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran, distribusi data, dan jumlah sampel tertentu yang berarti jumlah sampel dapat kecil. Analisis Data PLS dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap, antara lain.

## Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi, [41] Pada statistik deskriptif dijelaskan mengenai *mean*, *media*, *standar deviasi*, *maximum*, dan *minimum*. *Mean* adalah rata-rata perolehan skor yang dihitung dengan cara menjumlahkan skor yang diperoleh oleh seluruh subjek penelitian dibagi jumlah subjek yang berpartisipasi dalam penelitian. *Median* adalah teknik untuk menjelaskan nilai tengahdari seluruh skor perolehan setelah diurutkan dari nilai tertinggi sampai terendahdan sebaliknya. *Standar deviasi* adalah nilai statistik yang dipakai guna menentukan seberapa dekat data dari suatu sampel statistik dengan data mean atau rata-rata data tersebut. Nilai *maximum* merupakan nilai yang paling tinggi atau besar dari data. Nilai *minimum* merupakan nilai yang paling rendah atau kecil dari data.

## Analisa Outer Model

Analisa Outer Model menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya, dengan kata lain outer model dapat mendefinisikan bagaimana hubungan pada setiap indikator terhadap variabel laten. Berikut uji yang terdapat pada outer model:

### Uji Validitas

[42] menjelaskan bahwa Uji Validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dapat di katakan valid jika pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut. Uji Validitas pada outer model antara lain: *Convergent Validity*, dan *Discriminant Validity*.

#### *Convergent Validity*

Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity* dalam kategori baik, jika *outer loading* > 0,7. Tetapi [43] mengatakan nilai *outer loading* 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup memenuhi syarat *convergent validity*.

#### *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* ini menggunakan nilai *cross loading*. dimana suatu indikatornya dapat dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada setiap variabelnya adalah terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

### Uji Reliabilitas

[47] menjelaskan bahwa Reliabilitas sebenarnya merupakan alat yang berguna untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan merupakan konsisten atau stabil dari waktu kewaktu.

#### *Composite Reliability*

Pada uji *composite reliability* ini menggunakan nilai reliabilitas indikator - indikator pada setiap variabel. Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi syarat *composite reliability* apabila suatu variabel memiliki nilai  $> 0,6$  [44]

### Average Variance Extraced (AVE)

Konstruk model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE mempunyai nilai diatas 0,50. Apabila AVE  $> 0,50$  maka dengan begitu dapat dikatakan reliabel [45]

### Uji Multikolinieritas (Colinierity Statistic (VIF))

Pada Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara indikator, apakah indikator mengalami multikolinieritas dengan nilai VIF. Jika nilai VIF  $< 5$  maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas, dan apabila sebaliknya jika nilai VIF  $> 5$  maka terjadi multikolinieritas [45]

### Analisa Inner Model

*Inner model* merupakan model structural yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* yang didasari oleh rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Model structural dapat dievaluasi menggunakan *R-square* untuk mengukur sebanyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. [46] menjelaskan bahwa hasil *R-square*  $> 0,67$  mengidentifikasi pengaruh yang baik antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan jika nilai *R-square* 0,33 - 0,66 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika *R-square* 0,19 - 0,32 maka termasuk dalam kategori lemah.

### Uji Hipotesis

Untuk Pengujian pada hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone, Statistik uji yang digunakan merupakan statistik-t atau uji-t. penerapan pada metode resampling memungkinkan berlakunya data yang berdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta juga tidak memerlukan sampel yang besar dan direkomendasikan sampel minimal 30 sampai 100 [47] Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai koefisien, t-statistik, dan nilai probabilitas. Pada penelitian ini uji hipotesis melihat nilai koefisien, apabila nilai koefisien positif maka hipotesis dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif. Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan t-statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Maka dari kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak ketika t- statistik  $> 1,96$ . Sedangkan berikut ini adalah syarat dari diterima atau ditolak hipotesis dengan menggunakan probabilitas:

1. Jika nilai P-Values  $< 0,05$  maka dengan begitu dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan.
2. Jika nilai P-Values  $> 0,05$  maka dengan begitu dapat dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan.

Pengujian dengan hipotesis dengan SmartPLS dilakukan dengan dua tahap yang pertama menghitung pengaruh langsung variabel laten independent terhadap variabel dependent, yang kedua adalah menghitung pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependent dengan pemoderasi [48]

## Hasil dan Pembahasan

### A. Analisis Data

#### Identitas Responden

Keterangan	Total	Presentasi
Jumlah sampel	60	60
Jenis kelamin Pria/Wanita	35/25	58%/42%
Lama Bekerja 0 - 1 tahun / 2 - 5 tahun / 6 - 10 tahun	5/27/28	8%/45%/47%
Umur 19-24 tahun / 25-35 tahun / 36-50 tahun	14/38/8	24%/63%/13%

**Table 1.** Identitas Responden 1

Berdasarkan tabel diketahui bahwa jumlah responden pria lebih banyak dibanding responden wanita. Jumlah responden pria sebanyak 35 orang (58%) dan wanita sebanyak 25 orang (42%). Responden juga mempunyai masa kerja sebagai pegawai selama 0-1 tahun sebanyak 5 orang (8%) 2-5 tahun sebanyak 27 orang (45%) dan 6-10 tahun sebanyak 28 orang (47%). Kemudian responden mempunyai umur rata-rata 19-24 tahun sebanyak 14 orang (24%) 25-35 tahun sebanyak 38 orang (63%) dan 36-50 tahun sebanyak 8 orang (13%).

## Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan alat yang digunakan untuk memberikan gambaran data penelitian. Deskriptif suatu data dapat meliputi berbagai hal seperti rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum dl [19].

Salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami, maka analisis deskriptif adalah salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk terendah dan 5 untuk tertinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah:

$$\text{Interval} = (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas})$$

$$\text{Interval} = (5 - 1) / 5 = 0.8$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

- a.Sangat Rendah: 1.00 - 1.8
- b.Rendah: 1.81 - 2.6
- c.Cukup: 2.61 - 3.4
- d.Tinggi: 3.41 - 4.2
- e.Sangat Tinggi : 4.21 - 5

## Pengukuran Inner Model

Pengujian model structural atau dapat dikatakan dengan inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, *R-Square* dan nilai signifikan pada model penelitian. Dalam menilai model dengan SmartPLS dimulai dengan melihat *R-Square* pada setiap variabel laten dependent. [30] menyatakan bahwa *R-Square* > 0,67 mengidentifikasi pengaruh yang baik

Antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai dari *R-Square* 0,33 - 0,66 maka termasuk dengan dalam kategori sedang, apabila nilai *R-Square* 0,19- 0,32 maka termasuk dalam kategori lemah.

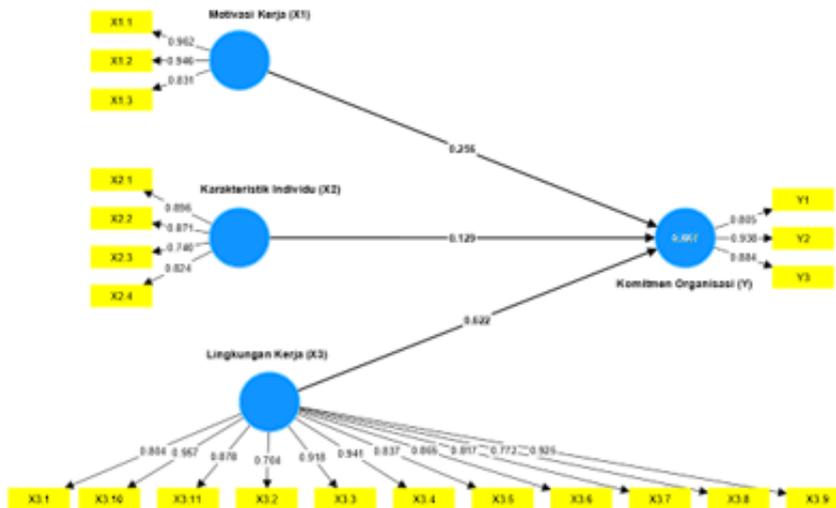


Figure 2. Structural Model

	R-square
Komitmen Organisasi	0.887

Table 2. Nilai R-Square 1

Berdasarkan data yang ada pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,887. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja besarnya presentasi sebesar 88,7%.

## Uji Hipotesis

Berdasarkan dengan olah data yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan melihat pada nilai koefisien, apabila pada nilai koefisien positif maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang berpengaruh positif, maka hipotesis dapat dinyatakan diterima secara signifikan apabila pada nilai P-Value < 0,05 dan t- statistic > 1,96. Berikut adalah uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Motivasi Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.924	0.862	0.126	5.312	0.000
Karakteristik Individu (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.129	0.127	0.047	1.768	0.006
Lingkungan Kerja (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.622	0.634	0.245	4.539	0.001

**Table 3.** Bootstrapping

Pengujian dalam SmartPLS dilakukan dengan menggunakan statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap model sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidakanormalan pada data penelitian. Berikut adalah hasil pengujian dengan bootstrap dari analisis SmartPLS.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja di berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa suatu dorongan dan semangat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan [48] dan [15] yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan [1] dan [12] mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi teoritis didukung oleh indikator motivasi yang merujuk teori yang dikemukakan oleh [21] antara lain kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi terbesar ada pada indikator kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*). Hal ini membuktikan bahwa dorongan untuk sukses dan unggul akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja

hal ini menunjukkan bahwa motivasi berupa prestasi yang diterima oleh karyawan memiliki kontribusi paling tinggi untuk meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang sebagian besar setuju jika kebutuhan untuk berprestasi merupakan motivasi yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi praktis menunjukan bahwa motivasi yang diberikan dapat meningkatkan komitmen organisasi, dimana karyawan CV. Juke Abadi Sidoarjo yang di berikan motivasi yang tepat oleh perusahaan dapat meningkatkan komitmen perusahaan dalam menjalankan usahanya. [30] menyatakan bahwa seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

### 2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan di CV. Juke Abadi Sidoarjo memiliki ciri khas tertentu yang membedakan satu sama lain, selain itu perusahaan juga dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian yakni [31] dimana

membuktikan bahwa karakteristik yang baik dan positif akan meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan [7] dan [28] mengatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi teoritis didukung oleh indikator karakteristik individu yang merujuk pada teori [29] antara lain yakni kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi terbesar ada pada indikator nilai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat menilai pekerjaan seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan instruksi perusahaan, hubungan masing-masing karyawan sangat baik, serta kerjasama antar karyawan berjalan dengan baik, maka dapat disimpulkan seorang karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang sebagian besar setuju jika nilai merupakan karakteristik individu yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi praktis menunjukkan karakteristik individu karyawan yang ada di CV. Juke Abadi Sidoarjo sudah baik, dimana pada pekerjaan mereka mampu menempatkan sikap, dan kemampuan mereka, dengan itu dapat disimpulkan bahwa karakteristik dapat membantu proses pekerjaan menjadi lebih efektif dan secara tidak langsung meningkatkan komitmen organisasi. [35] menjelaskan bahwa karakteristik individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Maka semakin baik karakteristik individu seorang karyawan akan sangat membantu perusahaan untuk semakin berkomitmen untuk berkembang

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan dalam suatu perusahaan. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian yakni [3] dan [12] dimana membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan [16] dan [19] mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi teoritis didukung oleh indikator lingkungan kerja yang merujuk pada teori [30] antara lain, Penerangan cahaya, Temperature, Kelembaban, Sirkulasi udara, Kebisingan, Getaran mekanis, Bau-bauan, Tata warna, Dekorasi tata letak, Musik, Keamanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi terbesar ada pada indikator keamanan, hal ini menunjukkan bahwa guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya, dimana pada CV. Juke Abadi Sidoarjo sudah menerapkan keamanan sesuai standart perusahaan.

Studi praktis menunjukkan lingkungan kerja yang ada sudah sangat baik dan nyaman, terutama pada segi keamanan yang sangat baik sehingga karyawan bisa berkomitmen terhadap perusahaan. [1] menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerjanya, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Komitmen Organisasi secara parsial dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja. Jadi untuk meningkatkan Komitmen Organisasi CV. Juke Abadi Sidoarjo diperlukan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja.

## References

1. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
2. Abdul, Raziq., & Raheela Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. 23 (2015) 717 - 725
3. Abidin, M. I. Z., Pangtulangan, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 1-10..
4. Andora, D., & Ermita, E. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Inovasi*

- Penelitian, 3(2), 1-6.
5. Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167-174. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.543>.
  6. Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98..
  7. Cahyani, R. anggun, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1-10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>.
  8. Defitri, S. Y., Indrawati, N., Manajemen, J., Mahaputra, U., Yamin, M., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Mahaputra, U., Yamin, M., Jend, J., No, S., & Solok, K. (2022). ISSN 2798-3641 (Online). 2(2).
  9. Firdaus, V., & Psi, S. (n.d.). Vera Firdaus, S.Psi., MM.
  10. Funminiyi, A. K. (2018). Impact of Organisational Structure on Employee Engagement: Evidence from North Central Nigeria. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 4(8), 579-589. <https://doi.org/10.22161/ijaems.4.8.1>
  11. Georgopolous, & Tannembaum. (2021). Ekeftivitas. 4(1), 1-23.
  12. Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 135-151. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i2.5513>
  13. Hasbullah. (2020). Pemikiran Kritis John Dewey Tentang Pendidikan (Dalam Perspektif Kajian Filosofis). *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(1), 1-21.
  14. Hestin. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat Publishing Institution. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-6. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/download/3419/2366>
  15. Iswahyudi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Upt Perpustakaan Universitas Jember. *Bisma*, 11(1), 50. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6208>
  16. Kasus, S., Tahu, I., Semarang, T., Boyolali, G. S., Studi, P., Lingkungan, I., & Kaswinarni, F. (2007). *INDUSTRI TAHU PROGRAM PASCASARJANA..*
  17. Kuhuparuw, V. J. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Federal International Finance (Fif) Cabang Ambon. *Cita Ekonomika*, XIV(1). <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/citaekonomika/article/view/2622>
  18. Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 1(4), 771-781..
  19. Lestari, I. D. (2016). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD. *Sosio-E-Kons*, 8(1), 15-24.
  20. Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu. *E Journal Manajemen Unud*, 6(4), 2253-2279. <https://media.neliti.com/media/publications/283945-karakteristik-biografis-dan-pengaruhnya-83b4ce23.pdf>.
  21. Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
  22. Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>.
  23. Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Sudi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78-91. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13164>.
  24. Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 3(001), 1-15..
  25. Prabowo, R., Mustika, M. D., & Sjabadhyni, B. (2018). How a Leader Transforms Employees' Psychological Empowerment Into Innovative Work Behavior. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 90. <https://doi.org/10.7454/proust.v1i2.32>.
  26. Prihatiningsih, F. M. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Pada Pegawai Balai Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3Tki) Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1), 1-20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.26>.
  27. Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
  28. Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68-80.
  29. Putri, F. F. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220-232. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3756/2991%23~:text=3DSecara%2520singkat%2520dapat%2520diartikan%2520bahwa,komitmennya%2520pun%2520tinggi.Begitupun%2520sebaliknya.&ved=2ahUKE>.

30. Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339-354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
31. Rusmawati, S., & Wardani, D. K. (2016). Pengaruh Pemahaman Pajak, Sanksi Pajak, Dan Sensus Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pribadi Yang Memiliki Usaha. *Jurnal Akuntansi*, 3(2), 75-91. <https://doi.org/10.24964/ja.v3i2.53>.
32. Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28-37..
33. Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2663-2666..
34. Siagian, E. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(Oktober), 1-12.
35. Siregar, E. (2022). Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia. In Google Book.
36. Sousa, E. A. de. (2017). KUALITAS LAYANAN ( Studi Pada Rumah Sakit Referral Maubessi , Timor Leste ) Evelio Antonio de Sousa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali - Indonesia ABSTRAK PENDAHULUAN Latar Belakang Mengingat begitu khasnya tugas seorang tenaga keseha. 7, 2617-2634
37. Supriyanto, A., Hartini, S., Irdasari, W. N., Miftahul, A., Oktapiana, S., & Mumpuni, S. D. (2020). Teacher professional quality: Counselling services with technology in Pandemic Covid-19. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 10(2), 176. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v10i2.7768>
38. 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..
39. Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>.
40. Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77-86.
41. Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsorcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 105. <https://doi.org/10.56957/jsr.v3i4.122>.
42. Theodora, T. H., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PRAMUNIAGA PT . X CABANG TANGERANG karyawan , terlepas dari ketentuan yang telah ditetapkan dan bertujuan untuk membantu orang. 7(April), 285-293..
43. Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO ( Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor ). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41-59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>.
44. Tulenan, S. a. S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado. *Administrasi Bisnis*..
45. Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>.
46. Utami, C. P., Fitrianingrum, S. A., & Haryani, I. K. (2012). Pemanfaatan iles-iles (Amorphophallus oncophylus) sebagai bahan pengenyal pada pembuatan tahu. *Jurnal Teknologi Kimia Dan Industri*, 1(1), 79-85. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jtki/article/view/368/369>
47. Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 105-114.
48. Yulan, & Bernanto, I. (2017). Pengaruh self-efficacy budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *Universitas Pelita Harapan, Tangerang. DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 114-138.