

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT Laris Mandiri Pratama)

¹Dewi Ariefahnoor, ²Junaidi Junaidi, ³Edy Mahfuz, ⁴Abdul Kadir. MS
¹⁻⁴Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Indonesia

Alamat: Jalan Adhyaksa, No. 2 Kayu Tangi Banjarmasin, Indonesia

Korespondensi penulis : dewiariefahnoor@gmail.com

Abstract *In achieving targets, a company cannot be separated from organizational culture, where a company has rules as a differentiator from other companies, the difference is what becomes a characteristic in the company and the different characteristics are called organizational culture. According to Stoner et al (in Fauzi et al 2016:4) organizational culture is a combination of patterns of several basic assumptions, behaviors, stories, and also other ideas. While organizational culture is a very important appreciation such as values, beliefs, and ethics formed by a group that is shared by all members of the organization. This study aims to test: (1) organizational culture influences organizational commitment at PT. Laris Mandiri Pratama, (2) the work environment influences organizational commitment at PT. Laris Mandiri Pratama and (3) organizational culture and work environment influence organizational commitment at PT. Laris Mandiri Pratama. The design of this study is quantitative research and is a survey study. The research population is all employees of PT. Laris Mandiri Pratama and a sample of 38 respondents with Multiple Linear Regression data analysis. Based on the results of the T-Test (Partial Test), partially the Organizational Culture variable (X1) from t count 2.088 > t table 1.659 shows that organizational culture has a significant effect on organizational commitment, partially the Work Environment variable (X2) from t count 3.197 > t table 1.659 shows that the work environment has a significant effect on organizational commitment. While the F-test (Simultaneous Test) F count 29.976 > F table 3.27 proves that organizational culture and work environment significantly affect organizational commitment.*

Keywords: Organizational, Culture, Work, Environment, Commitment.

Abstrak Dalam mencapai target, sebuah perusahaan tidak terlepas dari organization culture, dimana sebuah perusahaan mempunyai aturan sebagai pembeda dengan perusahaan lain, perbedaan itulah yang menjadi ciri khas di dalam perusahaan dan ciri khas berbeda tersebut dinamakan organization culture. Menurut Stoner et al (dalam Fauzi dkk 2016:4) organization culture adalah suatu gabungan corak dari beberapa asumsi-asumsi dasar, tingkah laku, cerita, dan juga gagasan-gagasan lain. Sedangkan organization culture adalah apresiasi yang sangat penting seperti nilai, keyakinan, dan etika yang dibentuk oleh sebuah kelompok yang dimiliki bersama menjadi semua anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Laris Mandiri Pratama, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Laris Mandiri Pratama dan (3) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT. Laris Mandiri Pratama. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Laris Mandiri Pratama dan sampel sebesar 38 responden dengan analisis data Regresi Linier Berganda. Berdasarkan dari hasil Uji T (Uji Parsial), secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) dari thitung 2,088 > ttabel 1,659 itu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) dari thitung 3,197 > ttabel 1,659 itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan uji F (Uji Simultan) Fhitung 29,976 > Ftabel 3,27 membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan tidak akan dapat terlepas dari keberadaan karyawan sebagai tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan menggunakan teknologi modern, karena bagaimanapun juga majunya kecanggihan teknologi tanpa ditunjang oleh keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Apalagi saat ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan. Karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasi. Komitmen para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah, maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh para pemilik organisasi. Selain itu, rendahnya komitmen karyawan, akan berdampak pada rendahnya tingkat kohesivitas dalam kelompok tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah juga akan lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai bagian dari organisasi. Hal itu bisa dilihat dari beberapa indikasi antara lain tingkat absensi yang naik dan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Hal tersebut akan mengurangi efektivitas organisasi. Sebaliknya, jika suatu organisasi memiliki komitmen karyawan yang tinggi, maka akan mengakibatkan organisasi tersebut dapat bertahan serta dapat terus meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan. Semakin tinggi komitmen para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah juga bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen akan bertahan lama di instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta serta selalu menemukan cara yang lebih cemerlang dan efektif untuk memberi nilai tambah pada organisasi, sehingga hasil akhirnya adalah perusahaan menjadi berkinerja tinggi, pegawai berkembang dan produktivitas meningkat (Catteuw, et al. 2020). Pegawai yang memiliki komitmen, mereka bekerja dengan penuh semangat dan merasakan hubungan instansi pemerintahan maupun perusahaan dan mendorong munculnya inovasi dalam bekerja (Maryati, 2021). Organisasi yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi menunjukkan rendahnya pengunduran diri karyawan dan meningkatnya produktivitas

serta kepuasan kerja. Riset yang dilakukan oleh Fery dan Firmansyah (2022) dalam Aprilia & Uswatun (2023) menunjukkan komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mengacu kepada tingkat pemenuhan terhadap kebutuhan, keinginan, dan hasrat seseorang. Upaya membangun komitmen organisasi merupakan sesuatu yang bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Pada kenyataannya, seringkali manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kurang memahami aspek-aspek yang mendasari rendahnya komitmen. Di Indonesia, ternyata komitmen dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan masih tergolong rendah. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan peranan budaya organisasi dalam menentukan perencanaan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal itu dikarenakan budaya akan mempengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku seseorang. Dengan demikian, pemahaman budaya organisasi menjadi penting dan relevan, mengingat adanya keanekaragaman kebudayaan yang dibawa oleh karyawan ke dalam perusahaan. Itu sebabnya organisasi tau perusahaan perlu memiliki budaya khas perusahaan sendiri yang dapat memberi arah bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk mempertahankan para karyawan profesional.

Budaya organisasi yang terbentuk tidak lepas dari peran lingkungan kerja dalam organisasi baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992 dalam Aprilia & Uswatun, 2023). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat menjalankan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedamaryanti (2021) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan keberadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam bekerja, pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan diantaranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representatif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udara, warna ruangan dan kebisingan di tempat kerja) sedangkan lingkungan kerja nonfisik berhubungan dengan psikologis karyawan yang mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya, ngan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan tersebut

akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja di perusahaan sering kali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik dan kuat akan berdampak pada komitmen kerja yang tinggi oleh karyawan.

Permasalahan budaya organisasi lainnya yaitu: setiap ada karyawan baru, maka karyawan lama akan menggunakan kesempatan untuk melimpahkan tugasnya kepada karyawan baru tersebut sehingga karyawan baru sering menjadi mengabaikan budaya organisasi bekerja dengan jujur, tulus dan ikhlas karena merasa diperlakukan tidak adil. Selain itu kurangnya motivasi dari pimpinan dalam mengarahkan karyawannya membuat nilai-nilai budaya organisasi lama kelamaan semakin hilang, semangat kebersamaan diantara karyawan juga mulai luntur di mana sering terjadi konflik diantara karyawan karena kesalahpahaman yang terjadi akibat kesalahan di satu divisi. Dalam lingkungan kerja terdapat beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan, seperti sirkulasi udara (suhu ruangan), kebersihan, penerangan dan lain- lain. Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja.

Faktor yang menyebabkan tingginya komitmen organisasi pada PT. Laris Mandiri Pratama dapat penulis lihat dan ketahui berdasarkan observasi awal dan dapat ditemukan faktor yang mempengaruhinya antara lain, pertama faktor dari budaya organisasi dari PT. Laris Mandiri Pratama yang mana setiap minggunya mengadakan kegiatan evaluasi dan peningkatan kinerja karyawan, selain itu juga masing-masing karyawannya berdasarkan perannya melaksanakan pembenahan seperti bagian mekanik yang mengerjakan pengecekan mesin-mesin dan bagian purchasing mengecek stok barang yang ada, dan PT. Laris Mandiri Pratama setiap akhir tahun mengadakan gathering guna mempererat rasa kebersamaan dan kekeluargaan antar sesama karyawan. Selain itu, faktor kedua adalah lingkungan kerja. Penulis dapat melihat adanya beberapa fasilitas yang disediakan, seperti: ruang istirahat yang terdapat sofa dan bantal, pendingin ruangan, yang dapat digunakan karyawan untuk beristirahat dengan nyaman, pantry untuk karyawan memasak, laptop dan printer untuk bagian kasir dan admin. Selain itu juga, hubungan komunikasi antara sesama pegawai maupun atasan dan bawahan di PT. Laris Mandiri Pratama terlihat lancar dan baik.

Hasil observasi awal yang penulis temukan didukung oleh hasil penelitian dari Clarissa Daslim, Syawaluddin, Mila Asnawiani Okta, dan Thomas Sumarsan Goh (2023) yang menemukan bahwa secara parsial, budaya organisasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Hasil penelitian dari I Ketut Agus Pande Gunawan dan I Komang Ardana (2020) menyimpulkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian dari Ida Ayu Ketut Tirta Asih dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat (2023) menyimpulkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian dari Siti Samsiah dan Anggun Wahyu Winasis (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi, keadilan organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari Anas Triyanto dan Jaenab (2020) yang menghasilkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan Bersama (Siagian, 2012). Robbins (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Menurut Turner (2008), budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya. Sedangkan menurut Victor Tan dalam Wibowo (2012) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Fungsi budaya organisasi sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa fungsi utama dari budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan identitas

Budaya organisasi memberikan identitas yang unik pada suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Ini membuat anggota organisasi merasa termasuk dalam suatu kelompok yang khusus.

2. Menciptakan kesatuan

Budaya organisasi menciptakan kesatuan dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka bekerja sama dengan baik.

3. Memfasilitasi komunikasi

Budaya organisasi memfasilitasi komunikasi dengan menyediakan bahasa dan simbol yang digunakan oleh anggota organisasi. Ini membuat anggota organisasi dapat berkomunikasi dengan baik dan memahami satu sama lain.

4. Menyediakan dukungan

Budaya organisasi menyediakan dukungan bagi anggota organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka merasa aman dan nyaman.

5. Memfasilitasi pengambilan keputusan

Budaya organisasi memfasilitasi pengambilan keputusan dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam pengambilan keputusan.

6. Menyediakan stabilitas

Budaya organisasi menyediakan stabilitas dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

7. Membantu dalam adaptasi dan perubahan

Budaya organisasi membantu dalam adaptasi dan perubahan dengan memberikan cara-cara yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Mulyadi, 2015).

Menurut Mardiana (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berikut penjelasannya:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Porter dan Mowdat dkk (dalam Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008). Menurut Mathis dan Jackson (2006) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis analisis deskriptif. Penggunaan pendekatan kualitatif dianggap lebih tepat karena bertujuan untuk menyelidiki dan memahami secara mendalam pengalaman yang dirasakan oleh subjek penelitian ini. Hermawan (2019) menguraikan bahwa dalam pendekatan kualitatif, penekanan analisisnya lebih difokuskan pada informasi yang diperoleh dari narasumber. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Laris Mandiri Pratama Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah dengan total sebanyak 38 orang. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan Software Statistic SPSS 26. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuisioner/angket dan teknik analisis data menggunakan metode data statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisationsasi

Tabel 1 Uji T Signifikan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.895	2.690		1.076	.289
1 X1	.154	.074	.333	2.088	.044
X2	.266	.083	.510	3.197	.003

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menggunakan uji t dengan analisis regresi linear berganda variabel budaya organisasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y), di peroleh nilai t hitung $2,088 > t$ tabel sebesar 1.6595 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,044 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada karyawan PT. Laris Mandiri Pratama, dapat diartikan apabila budaya organisasi juga mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga mengalami peningkatan, sebaliknya apabila budaya organisasi mengalami penurunan maka komitmen organisasi juga mengalami penurunan. Hasil penelitian ini di dukung juga oleh penelitian I Ketut Agus Pande Gunawan dan I Komang Ardana (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selain itu juga didukung oleh penelitian Siti Samsiah dan Anggun Wahyu Winasis (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian dari Ida Ayu Ketut Tirta Asih dan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat (2023) juga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menggunakan uji t dengan analisis regresi linear berganda lingkungan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y), di peroleh nilai t hitung $3.197 > t$ tabel sebesar 1.6595 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,003 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada karyawan PT. Laris Mandiri Pratama, dapat diartikan apabila lingkungan kerja juga mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga mengalami peningkatan, sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka komitmen organisasi juga mengalami penurunan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian dari Clarissa Daslim, Syawaluddin, Mila Asnawiani Okta, dan Thomas Sumarsan Goh (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, selain itu juga I Ketut Agus Pande Gunawan dan I Komang Ardana (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun hasil penelitian Siti Samsiah dan Anggun Wahyu Winasis (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 2. Hasil Uji F table

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	253.503	2	126.751	29.976	.000 ^b
Residual	147.997	35	4.228		
Total	401.500	37			

Sumber: Data Diolah.

Tabel di atas menginterpretasikan hasil analisis statistik yang dilakukan terhadap pengaruh bersama-sama antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Laris Mandiri Pratama. Signifikansi Pengaruh Bersama-sama: Berdasarkan uji ANOVA atau F test, ditemukan bahwa nilai signifikansi (sig.) adalah 0.000, yang lebih

kecil dari nilai ambang 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Laris Mandiri Pratama. H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada PT. Laris Mandiri Pratama. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Clarissa Daslim, Syawaluddin, Mila Asnawiani Okta, dan Thomas Sumarsan Goh (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selain itu juga I Ketut Agus Pande Gunawan dan I Komang Ardana (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Siti Samsiah dan Anggun Wahyu Winasis (2020) menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan uji t dengan analisis regresi linear berganda variabel budaya organisasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y), diperoleh nilai t hitung $2,088 > t$ tabel sebesar 1.6595 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,044 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada karyawan PT. Laris Mandiri Pratama. Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi di perusahaan ini mendukung inovasi, kolaborasi, ketelitian, fokus pada pencapaian tujuan, dan kesejahteraan rekan kerja. Mayoritas responden menunjukkan kepuasan terhadap hasil kerja dan kepercayaan pada pentingnya kerja tim untuk kesuksesan organisasi. Meskipun demikian, terdapat ruang untuk peningkatan dalam aspek kolaborasi dan manajemen kebisingan agar lebih mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi yang lebih baik dapat lebih memperkuat komitmen dan kinerja organisasional di PT. Laris Mandiri Pratama. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan uji t dengan analisis regresi linear berganda lingkungan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y), diperoleh nilai t hitung $3.197 > t$ tabel sebesar 1.6595 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,003 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada karyawan PT. Laris Mandiri Pratama. Temuan menunjukkan

bahwa mayoritas responden merasa puas dengan aspek-aspek seperti penerangan, kebersihan, fasilitas umum, dan keamanan di lingkungan kerja. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu perbaikan, seperti pengaturan suhu yang masih belum optimal dan masalah kebisingan yang masih mengganggu sebagian responden. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam manajemen lingkungan kerja dapat lebih mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja secara keseluruhan di perusahaan tersebut.

Hasil analisis statistik yang dilakukan terhadap pengaruh bersama-sama antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Laris Mandiri Pratama. Signifikansi Pengaruh Bersama-sama: Berdasarkan uji ANOVA atau F test, ditemukan bahwa nilai signifikansi (sig.) adalah 0.000, yang lebih kecil dari nilai ambang 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Laris Mandiri Pratama. Model yang digunakan mampu menjelaskan sekitar 63.1% variasi dalam Komitmen Organisasi, menunjukkan efektivitas dalam menjelaskan hubungan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan variabel terikat. Meskipun terdapat penyesuaian dalam Adjusted R Square, model ini tetap efektif dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabilitas data, menegaskan pentingnya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam konteks pengukuran Komitmen Organisasi di perusahaan tersebut.

DAFTAR REFERENSI

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., Afotey Odai, L., & Dartey, S. (2021). The effects of job autonomy, organizational learning, and work environment on organizational commitment of public sector employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(1), 2099–2110. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v9i1.em02>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137–154. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Daslim, C., Syawaluddin, Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.887>

- Djastuti, I. (2018). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Greenberg, J. (2011). Behavior in organization (10th ed.). In S. Yagan (Ed.), Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.4000/books.pufr.29445>
- Herbert, T. (2023). Improving employee retention in 2023 with a positive workplace culture. Forbes.
- Jufrizen, Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill. Paul Ducham. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Marpaung, R. R., Nazaruddin, & Sadalia, I. (2022). The role of work environment and organizational culture on organizational commitment with job satisfaction as between variables at PT. Mujur Lestari. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1768–1780. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Noviyanti, K., & Sundari, O. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 109–124.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). Kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Volume 06, Issue 01.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behaviour* (15th ed.). In Nucl. Phys.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). JOSSEY-BASS.
- Sedarmayanti. (2017a). Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama.
- Subagyo, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan self-efficacy terhadap komitmen organisasional pada dosen jurusan elektro Politeknik Negeri Semarang. 15(1), 31–39.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (M. W. Erma, Ed.; 1st ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen organisasi: Definisi, dipengaruhi, & mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.