

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta

Mulyono^{1*)}, Nunu Nugraha²⁾

¹⁾²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: mulyono1965@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.2161>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang tingkat komitmen organisasi pada pegawai di PT Golden Agin Nusa yang dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian dilakukan dengan mencari data primer, melalui wawancara terhadap responden (pegawai PT Golden Agin Nusa Jakarta), yang dilakukan secara sampling melalui metode total sampling. Data penelitian diolah dengan analisa statistik dengan uji analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *pertama* budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi dibuktikan melalui uji t dengan nilai t-hitung (-4.096), karena t hitung bernilai negatif maka ada perbedaan makna t hitung (-4.096) < t tabel (2,009), *kedua* lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi dibuktikan melalui uji t dengan nilai t- hitung (-2.617), karena t hitung bernilai negatif maka ada perbedaan makna t hitung (-2.617) < t tabel (2,009), *ketiga* budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibuktikan melalui uji F dengan nilai probabilitas F-hitung (109.233069) > F-tabel (3.18).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Abstract

This research aims to examine the level of organizational commitment among employees at PT Golden Agin Nusa which is influenced by organizational culture and work environment variables. This research is quantitative research with a descriptive design. The research was carried out by looking for primary data, through interviews with respondents (employees of PT Golden Agin Nusa Jakarta), which was carried out by sampling using the total sampling method. The research data was processed using statistical analysis using multiple linear regression analysis tests. The results of the study concluded that firstly, organizational culture has a partial effect on organizational commitment, proven by the t test with a t-count value (-4.096), because t count is negative, there is a difference in the meaning of t count (-4,096) < t table (2.009), secondly The work environment has a partial effect on organizational commitment as proven by the t test with a calculated t value (-2.617), because the calculated t value is negative, there is a difference in the meaning of t calculated (-2.617) < t table (2.009), thirdly, organizational culture and work environment. together they influence organizational commitment as proven through the F test with the F-count probability value (109.233069) > F-table (3.18).

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha tumbuh semakin kompetitif, suatu organisasi dituntut untuk selalu bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar mampu bertahan dalam persaingan yang terjadi. Perubahan menuntut kesiapan dari pihak manajemen dalam mengelola organisasinya agar selalu menyesuaikan dengan keadaan yang terjadi agar organisasinya bisa tetap hidup dan mampu mewujudkan visi serta misinya.

Persaingan yang terjadi menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya agar mampu menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset penting bagi organisasi karena sumber daya manusia inilah yang menjadi poros utama dalam setiap kegiatan organisasi. Selain bersaing dalam kegiatan usahanya, organisasi juga bersaing untuk mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, setiap organisasi memahami bahwa sumber daya manusia lah yang menjadi penentu baik atau buruknya pencapaian tujuan organisasi.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentu perlu dilengkapi dengan pemahaman tentang organisasi dan perilaku anggota di dalam organisasi tersebut. Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi kinerja organisasi.

Konsistensi perusahaan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai salah satu usaha untuk menciptakan organisasi yang solid dalam segala aspek. Organisasi akan berusaha untuk mendapatkan komitmen atau loyalitas dari pegawainya yang berkualitas, berbagai hal akan ditawarkan sebagai upaya membeli kesetiaan pegawainya.

Komitmen pada diri karyawan dinilai sangat penting karena dengan komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi

kurang memperhatikan komitmen dalam diri karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan dorongan psikologis dari seorang pegawai yang membuatnya cinta dan setia terhadap perusahaan, sehingga dirinya secara sukarela mau menerima dan menjalankan nilai-nilai serta tujuan perusahaan dengan penuh tanggung jawab.

Dalam suatu budaya yang kuat, nilai leluhur organisasi akan dianut secara intensif dan disebarkan secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai luhur dan semakin besar komitmen mereka, maka akan semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota. Budaya yang kuat akan menurunkan tingkat perputaran pekerja karena hal ini memperlihatkan adanya perjanjian yang tinggi mengenai apa yang direpresentasikan oleh organisasi. Kebulatan suara bertujuan untuk membangun kekompakan, loyalitas dan komitmen organisasi. Kualitas ini, pada gilirannya akan mengurangi kecenderungan para pekerja untuk mengundurkan diri (Robbins, 2016:358).

Meskipun tekanan kompetitif di kebanyakan organisasi semakin kuat dari sebelumnya, beberapa organisasi mencoba merealisasikan suatu keunggulan kompetitif dengan mendorong sebuah lingkungan kerja yang positif. Kadang-kadang mereka melakukan hal ini dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dengan lokasi kerja modern-menarik dan tempat kerja menarik.

PT. Golden Agin Nusa, didirikan pada tanggal 11 April 1980 pertama kali di Depok, Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan leader dalam industri alat semprot pertanian berbahan dasar stainless steel dan plastik HDPE. Nilai-nilai yang dijunjung oleh perusahaan ini telah menjadikan perusahaan seperti sekarang ini. Nilai-nilai inilah yang menjadi keyakinan mendasar dari organisasi global ini. Budaya perusahaan mempengaruhi pegawainya dalam bekerja dengan satu sama lain, cara pegawai melayani kliennya dan hubungan dengan masyarakat. Perusahaan ini membuat perbedaan dengan membantu para pegawainya dan kliennya. "Jaminan Kepuasan Pelanggan" adalah motto layanan perusahaan ini yang meliputi pengiriman, kontrol kualitas yang ketat dan komunikasi lebih cepat untuk menciptakan hubungan yang baik.

PT Golden Agin Nusa di Kantor Pusat Jakarta dalam hal akan peneliti jadikan sebagai lokasi penelitian dan berdasarkan survey dan wawancara dengan pihak manajemen HRD telah diperoleh keterangan bahwa tingkat perputaran pekerja pada perusahaan ini cukup tinggi selama periode 5 (lima) tahun terakhir ini. Hal ini disebabkan oleh pelepasan karyawan secara sukarela yang memiliki 0-2 (nol sampai dengan dua) tahun masa kerja. Bisa disimpulkan bahwa dalam periode 5 (lima) tahun terakhir karyawan pada perusahaan ini memiliki kecenderungan untuk menyatakan pengunduran diri dalam periode masa kerja berjalan antara 0 (nol) sampai dengan 2 (dua) tahun.

Mengacu pada informasi tersebut, peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan ini. Oleh sebab itu judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta”.

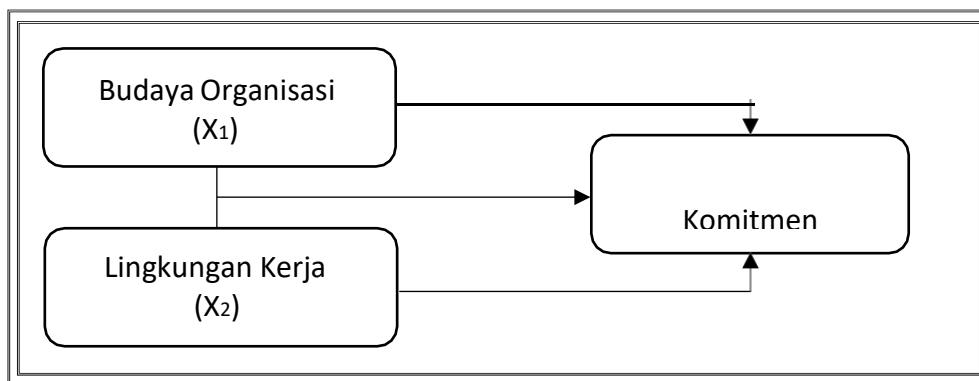
METODE PELAKSANAAN

Budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma dan sikap yang dibagi diantara anggota organisasi yang dijadikan landasan filosofis organisasi. Budaya organisasi tidak dapat dinilai secara ekonomis namun tetap memiliki arti penting karena menjadi landasan bagi anggota organisasi dalam menjalankan perannya. Budaya dapat mendorong komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku pekerja, serta memberikan manfaat bagi organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang berpengaruh secara fisik dan psikologis pada dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan optimal jika keadaan lingkungan di sekitarnya baik. Lingkungan kerja bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau

oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keinginan untuk dapat terus berpartisipasi di organisasi tersebut, hal ini dapat diidentifikasi dengan faktor psikologis diantaranya yang pertama yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kedua yaitu keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan terakhir yaitu kepercayaan yang pasti dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Bepikir Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua macam hipotesis yaitu hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan “tidak ada”, tidak ada perbedaan, tidak ada hubungan, tidak ada pengaruh. Sedangkan hipotesis alternative adalah kebalikan hipotesis nol yang menyatakan “ada”; ada perbedaan, ada hubungan dan ada pengaruh.

Jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

1. H1 = Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. H2 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. H3 = Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan judul penelitian yang diangkat yaitu: “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Golden Agin Nusa di Jakarta “. Maka penelitian ini dilaksanakan pada PT. Golden Agin Nusa di Jakarta yang berlokasi di

Ruko Mitra Bahari Blok D1- D3, Jalan Raya Pakin 1, Kelurahan Penjaringan, Kecamatan Penjaringan, Kotamadya Jakarta Utara, Propinsi DKI Jakarta. Penelitian akan dilaksanakan pada Bulan Februari s.d. Juli tahun 2017.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif survey. Metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variable dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variable sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesiner) hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. (Sugiyono, 2014:24)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta yang berjumlah 53 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:120). Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006:131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT Golden Agin Nusa di Jakarta maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 53 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Golden Agin Nusa didirikan pada tanggal 11 April 1980. Terletak di Depok, Jawa Barat, Indonesia. PT. Golden Agin adalah pemimpin global dalam industri knapsack sprayer berbahan stainless steel dan plastik. Stainless steel dan high density polyethylene berkualitas tinggi sebagai bahan baku utama kemudian digunakan untuk menjaga kualitas penyemprot knapsack dan proses produksi yang menggunakan mesin-mesin modern yang efisien membuat harga alat penyemprot ini lebih terjangkau oleh petani. Berbagai jenis penyemprot knapsack berdasarkan kapasitas dan material dibuat untuk memenuhi berbagai keperluan di bidang pertanian, perkebunan, pertambangan, pencegahan malaria dan pengendalian hama.

Berdasarkan data dan jawaban dari responden yang telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Golden Agin Nusa Jakarta. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

Tabel 1. Penilaian Responden terhadap Budaya Kerja

Interval Skala	Kategori	Frekuensi	Persentasi
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	10	18.87
3,40 s/d 4,19	Baik	16	30.19
2,60 s/d 3,39	Cukup Baik	20	37.74
1,80 s/d 2,59	Buruk	6	11.32
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk	1	1.89
Total		53	100

: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, dari 53 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (37.74%) menilai Budaya Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta, cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden diharapkan untuk berinisiatif dan inovatif dalam menjalankan tugas yang dibebankan, responden diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, responden didorong untuk meningkatkan kreativitas dalam menjalankan tugasnya, responden mendapatkan sosialisasi yang cukup tentang visi, misi dan tujuan organisasi, ukuran keberhasilan dalam pekerjaan diinformasikan kepada responden

dengan cukup jelas, pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus responden lakukan, responden diperbolehkan berpendapat dalam pekerjaan selama tidak mengganggu jalannya pekerjaan, responden diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan, masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam perusahaan diselesaikan dengan win-win solution, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan serta dengan sesama rekan kerja.

Tabel 2. Penilaian Responden terhadap Lingkungan Kerja

Interval Skala	Kategori	Frekuensi	Persentasi
4,20 s/d 5,00	Sangat Baik	9	16.69
3,40 s/d 4,19	Baik	15	27.95
2,60 s/d 3,39	Cukup Baik	23	42.52
1,80 s/d 2,59	Buruk	6	12.19
1,00 s/d 1,79	Sangat Buruk	0	0.66
Total		53	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2 di atas dari 53 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (42.52%) menilai Lingkungan Kerja PT. Golden Agin Nusa Jakarta, cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden diberikan fasilitas yang cukup baik untuk menunjang responden dalam menjalankan tugas yang dibebankan, suasana di perusahaan ini cukup harmonis dan menyenangkan sehingga responden merasa terbantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, responden dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, hubungan antara sesama rekan kerja membantu responden dalam bekerja, responden menilai pimpinannya memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai sehingga membantu responden dalam proses bekerja, dan kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan cukup baik.

Berdasarkan Tabel 3, dari 53 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden (39.63%) menilai Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja PT. Golden Agin Nusa Jakarta, cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup senang membicarakan

hal positif tentang perusahaan, responden merasa menjadi bagian dari perusahaan dan beranggapan bahwa masalah perusahaan adalah masalah responden juga.

Tabel 3. Penilaian Responden terhadap Komitmen Organisasi

Interval Skala	Kategori	Frekuensi	Persentase
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	6	11.44
3,40 s/d 4,19	Tinggi	12	22.17
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi	21	39.63
1,80 s/d 2,59	Rendah	11	19.89
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	4	6.87
Total		53	100

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Sebagian responden tetap bertahan di perusahaan ini karena responden memiliki pilihan yang terbatas jika keluar dari perusahaan, kerugian yang responden alami lebih besar dari manfaat yang didapatkan jika keluar dari perusahaan ini, responden juga berpikir bahwa perusahaan lain belum tentu bisa memberi benefit yang lebih baik. Selain itu, responden merasa bahwa tidak mudah jika ingin berpindah ke perusahaan lain, sebagian responden percaya bahwa loyalitas pada perusahaan adalah faktor penting dan merasa tidak bertanggung jawab jika keluar dari perusahaan karena ada tawaran yang lebih baik.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	t-Hitung	Probabilitas
Konstant	-15.858	3.871	-4.096	0.000
Budaya Organisasi	-0.780	0.298	-2.616	0.012
Lingkungan Kerja	1.945	0.331	5.869	0.000
R ²	0.814			
Adjusted R ²	0.806			
F-statistik	109.233			
N	53.000			

Sumber: Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda, 2017.

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa di Jakarta (Y). Adapun bentuk persamaan regresinya adalah $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer SPSS for Windows Release 23.00 diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = -15,858 - 0,780X_1 + 1,945X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

1. Konstanta (b_0) = -15.858

Artinya apabila Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y) sebesar -15.858.

2. Koefisien regresi Budaya Organisasi (b_1) = -0,780

Koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar -0,780 artinya jika Budaya Organisasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan menurun sebesar 0,780, dengan asumsi variabel X_2 konstan.

3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b_2) = 1,945

Koefisien regresi positif (searah) sebesar 1,945 artinya jika Lingkungan Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 1,945 dengan asumsi variabel X_1 konstan.

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai range antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi diperoleh R_2 (Koefisien Determinasi atau R Square) sebesar 0,806 artinya variabel dependen (Y) dalam model yaitu Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y) dijelaskan oleh variabel independen (X) yaitu variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji F adalah uji secara bersama-sama yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Diperoleh nilai probabilitas F-hitung (109.233069) > F- tabel (3.18), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Dengan demikian, maka hipotesis 3 diterima.

Pengujian pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Komitmen Organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Kesimpulan: Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t- hitung (-4.096), karena t hitung bernilai negatif, ada perbedaan makna t hitung (-4.096) < t tabel (2,009), maka disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Dengan demikian, maka hipotesis 1 diterima.

Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Kesimpulan: Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung (-2.617), karena t hitung bernilai negatif, ada perbedaan makna t hitung (-2.617) < t tabel (2,009), maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta (Y). Dengan demikian, maka hipotesis 2 diterima.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, maka hipotesis 1 diterima. Hal ini dapat diartikan, jika budaya organisasi meningkat dalam arti bahwa, jika responden diharapkan untuk berinisiatif dan inovatif dalam menjalankan tugas yang dibebankan, responden diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, responden didorong untuk meningkatkan kreativitas dalam menjalankan tugasnya,

responden mendapatkan sosialisasi yang cukup tentang visi, misi dan tujuan organisasi, ukuran keberhasilan dalam pekerjaan diinformasikan kepada responden dengan cukup jelas, pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus responden lakukan, responden diperbolehkan berpendapat dalam pekerjaan selama tidak mengganggu jalannya pekerjaan, responden diberi kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan, masalah pekerjaan dengan pihak lain dalam perusahaan diselesaikan dengan win-win solution, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan serta dengan sesama rekan kerja, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Ni Putu Ika Pradnyawati Diputri dan Agoes Ganesha Rahyuda pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada LPD Desa Adat Kerobokan”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta. Dengan demikian, maka hipotesis 2 diterima. Hal ini dapat diartikan, jika lingkungan kerja semakin membaik dalam arti bahwa, responden diberikan fasilitas yang cukup baik untuk menunjang responden dalam menjalankan tugas yang dibebankan, suasana di perusahaan ini cukup harmonis dan menyenangkan sehingga responden merasa terbantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, responden dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, hubungan antara sesama rekan kerja membantu responden dalam bekerja, responden menilai pimpinannya memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai sehingga membantu responden dalam proses bekerja, dan kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan cukup baik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta, dibuktikan melalui uji t dengan nilai t-hitung (-4.096), karena t hitung bernilai negatif, ada perbedaan makna t hitung $(-4.096) < t \text{ tabel } (2,009)$, maka disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta. Hal ini berarti jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan secara parsial, maka Komitmen Organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta, dibuktikan melalui uji t dengan nilai t-hitung (-2.617), karena t hitung bernilai negatif, ada perbedaan makna t hitung $(-2.617) < t \text{ tabel } (2,009)$, maka disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta. Hal ini berarti jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan secara parsial, maka Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi P. Golden Agin Nusa Jakarta, dibuktikan melalui uji F dengan nilai probabilitas F-hitung (109.233069) $> F\text{-tabel } (3.18)$ yang berarti ada pengaruh secara bersama-sama variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta. Hal ini berarti jika Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan secara bersama-sama, maka Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Berkaitan dengan kuatnya (dilihat dari nilai koefisien beta) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT Golden Agin Nusa Jakarta, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Lingkungan Kerja, dengan cara Pihak PT Golden Agin Nusa Jakarta memberikan sarana dan prasana kerja yang lebih layak dan memadai untuk menunjang

pegawai dalam melaksanakan tugas, meningkatkan keamanan dan keselamatan kerja pegawai, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, meningkatkan interaksi antar pegawai sehingga terjalin kerja sama yang lebih baik dan mendorong pimpinan untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian, maka komitmen organisasi PT. Golden Agin Nusa Jakarta akan meningkat.

Penelitian mengenai komitmen organisasi relatif masih jarang, demikian juga referensi yang penulis dapatkan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, selain penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap akademis, namun juga masih perlu penyempurnaan dan kajian yang mendalam terutama dari sisi kajian ilmiah untuk hal-hal yang ada dalam penelitian ini.

Bagi peneliti yang lain yang memiliki perhatian terhadap upaya peningkatan komitmen organisasi, sebaiknya menindaklanjuti hasil-hasil penelitian ini dengan jalan mengembangkan variabel penelitiannya yang berbeda namun masih dalam tataran organisasional atau dengan pendekatan/metode penelitian yang berbeda yakni metode kualitatif.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Analisa, Lucky Wulan. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, James L.; Donnelly Jr., James H.; Ivancevich, John M.; Konopaske, Robert. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Momeni, et. al. (2012). *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Department of General Prosecutors of Tehran*. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3, No. 13.
- Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.

- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A., (2016). *Perilaku Organisasi “Organizational Behavior”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Suwardi dan Joko Utomo, (2011). *Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai*. Analisis Manajemen.