



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KERJA**

(Pegawai Kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima)

SKRIPSI

Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

M. TASLIM

NPM. 21901081070



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

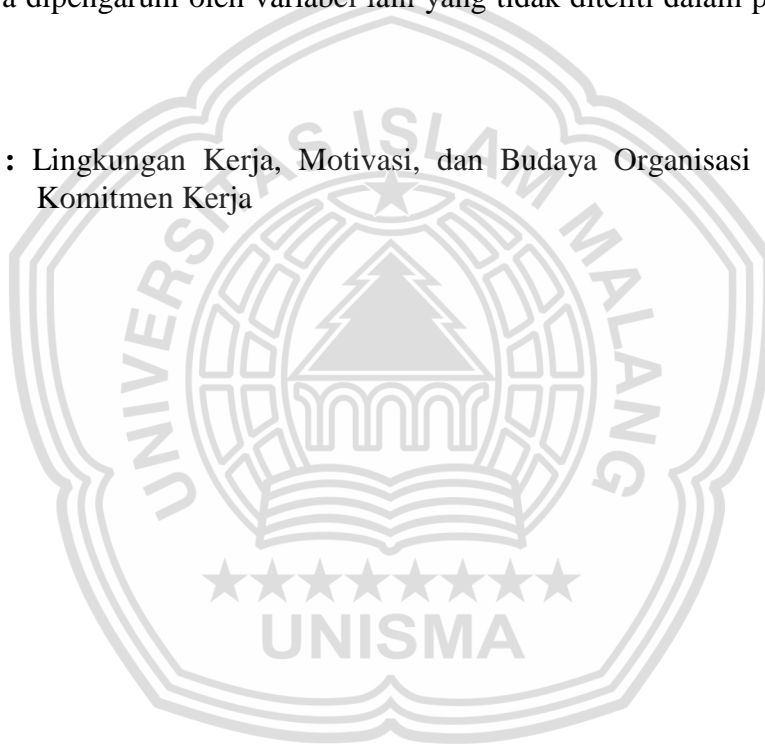
MALANG

2024

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana populasi pada penelitian ini di gunakan sebagai sampel dengan menggunakan sampel jenuh dengan populasi sebanyak 75 responden. Dengan pengumpulan data menggunakan metode kusioner, bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja. Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Kerja. Hasil dari Koefisien Determinasi disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Budaya organisasi terhadap Komitmen Kerja, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

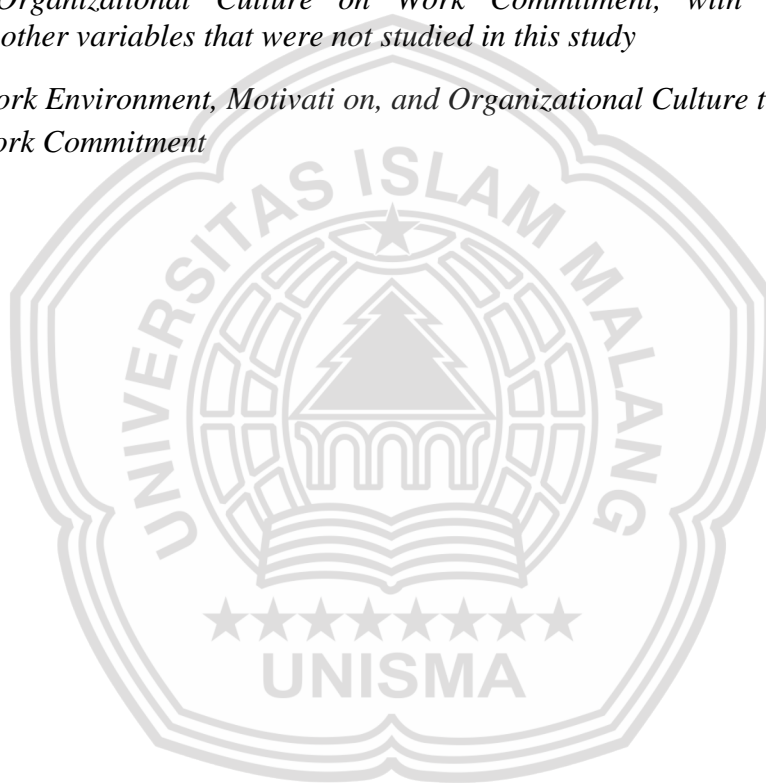
Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja



Abstract

This research is a type of quantitative research. Where the population in this study was used as a sample using a saturated sample with a population of 75 respondents. By collecting data using the Correlation method, it aims to determine the partial influence between the variables of Work Environment, Motivation, and Organizational Culture on Employee Work Commitment. The Work Environment has a partial positive and significant influence on Work Commitment. Motivation does not have a partially significant effect on Work Commitment. Organizational Culture has a partially positive and significant influence on Work Commitment. The results of the Coefficient of Determination concluded that the magnitude of the influence of the variables Work Environment, Motivation, Organizational Culture on Work Commitment, with the rest influenced by other variables that were not studied in this study

Keywords: *Work Environment, Motivati on, and Organizational Culture towards Work Commitment*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan lingkungan stratejik nasional dan iternasional yang kita hadapi dewasa ini menuntut untuk merubah paradigma, pembaharuan sistem kelembagaan, baik suatu usaha atau kegiatan bersama yang membentuk organisasi sosial, lembaga pemerintahan maupun badan usaha lainnya. Hal tersebut mengakibatkan adanya multi dimensi perubahan tuntutan pada organisasi yang pada akhirnya berimplikasi pada sumber daya yang beroperasi di dalamnya atau sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai daya, energi, kemampuan, kompetensi yang bisa di gunakan untuk membangun dan meningkatkan kontibusi yang positif dari orang-orang yang di libatkan untuk pencapaian tujuan organisasi melalui suatu sistem kerja yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.(Hasibuan 2017)

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh komitmen kerja. Menurut (Wahyu & Salam, 2020:252) menjelaskan, sikap komitmen menjadi penting, karena menjadi salah satu alasan keberlangsungan hidup Organisasi. Organisasi menyadari kemajuan dan keberhasilannya nyata, maka di perlukan sikap dan perilaku kerja yang dapat mengukur serta mewujudkan harapan tersebut. Melalui sikap komitmen yang tertanam di setiap pegawai, secara signifikan dapat melahirkan mental pekerja yang handal dan dapat di andalkan.

Sikap komitmen dapat menjadi benteng diri atas tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. (Seren Intepeler *et al.* 2019). Seperti halnya kecerobohan dalam bekerja, melakukan manipulasi terhadap realisasi kerja, malas dalam bekerja dan bahkan tidak bersungguh-sungguh menuntaskan pekerjaan serta tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan. Tentu dengan sikap komitmen para pegawai akan cenderung menjadi pribadi yang kuat dan terbuka (Jawaad *et al.* 2019:253).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang di lakukan pada tahun 2023, masih banyak pegawai pada kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima, yang sering terlambat dengan alasan-alasan tertentu, baik pegawai yang PNS maupun yang non PNS, bahkan Pegawai tidak mengikuti apel pagi dikarekan tidak tepat waktu ketika datang bekerja. Bahkan pegawai-pegawai berani meninggalkan kantor sebelum jam pulang yang telah di tentukan sehingga hal tersebutlah yang menjadi faktor menurunnya komitmen kerja pegawai.

Ketegasan dalam memberikan intruksi yang di lakukan oleh Camat Woha pada tahun 2023 kepada semua pegawai, baik itu PNS maupun non PNS menunjukkan bahwa masalah yang terjadi pada pegawai Kantor Kecamatan Woha menjadi faktor utama permasalahan, sehingga berdampak terhadap menurunnya komitmen kerja pegawai. Kemajuan dan kesuksesan organisasi bergantung kepada bagaimana sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam wadah organisasi atau perusahaan tersebut. Dari masalah-masalah tersebut alasan peneliti untuk meneliti komitmen kerja pegawai pada kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima adalah untuk menganalisis serta

meningkatkan kembali komitmen kerja pegawai dengan memecahkan masalah-masalah yang ada pada kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Di dalam suatu organisasi, lingkungan kerja adalah seluruh keberadaan unsur perusahaan, seperti pegawai, pimpinan, peralatan dan fasilitas kerja secara eksplisit berpengaruh terhadap proses pelaksanaan tugas. Berdasarkan pengertian tersebut, maka esensi lingkungan adalah keberadaan sesuatu yang memiliki dampak terhadap emosional seseorang. Dalam sebuah penelitian di kemukakan, sumber terbesar semangat kerja seorang pegawai adalah lingkungan kerja yang baik. (Teo *et al* 2020:251).

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang besar akan mempunyai semangat kerja yang lebih, untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Penting adanya motivasi yang di berikan kepada pegawai sehingga mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan (Ainanur & Tirtayasa 2018).

(Menurut Jufrizen. 2017) dalam penelitiannya mengemukakan motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga di sebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan

yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Budaya organisasi merupakan bagian manajemen pegawai dan teori organisasi. Budaya organisasi dapat dilihat dari perilaku, sedangkan teori organisasi di lihat dari aspek kelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, atau sebagai tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. (Puspitasari, 2021).

Prinsip utama budaya organisasi merupakan penerapan budaya disiplin, budaya berprestasi budaya kekeluargaan dan budaya ketertiban. Komponen paling dasar merupakan penerapan budaya disiplin dalam setiap pelaksanaan tugas, karena dengan begitu akan cepat tercapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi akan mendapatkan pegawai yang memiliki pengetahuan dasar tentang perusahaannya. Hal ini berpengaruh dengan kebiasaan pada budaya organisasi perusahaan dan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai (Puspitasari, 2021).

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam perusahaan, dapat dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi, dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ini menjadi pedoman bagi pegawai dalam berperilaku dan bertindak. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta berperilaku para pegawai (Cahyana, 2017).

Penelitian tentang komitmen kerja sudah banyak yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, seperti (Gunawan & Ardana 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Faisal & Dewi, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang artinya semakin baik lingkungan kerja pada organisasi maka semakin tinggi pegawai untuk tetap berorganisasi. Penelitian yang dilakukan (Suputra & Sriathi, 2018) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja organisasi. Hal ini menerangkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar untuk menarik pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Khoiroh *et al*, 2019) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan komitmen organisasi dapat dibangun melalui budaya organisasi yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Kantor Kecamatan Woha salah satu masalah yang memicu terjadinya penurunan komitmen kerja pada kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima adalah kurangnya disiplin terhadap jam kerja. Dengan hal tersebut, masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor dan meninggalkan kantor sebelum jam istirahat. Selain dari pada hal tersebut sulitnya antara pegawai baru beradaptasi dengan pegawai lama pada Kantor Kecamatan Woha. Dari hal tersebutlah dapat berpengaruh kepada pekerjaannya, ketika pegawai baru mengalami kesulitan, pegawai baru akan

merasa sungkan untuk bertanya kepada pegawai yang suda lama bekerja, sehingga dari masalah-masalah tersebut akan menyebabkan dan kurangnya kontribusi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya, kemudia dari masalah dan kejadian tersebut dapat mempengaruhi dan menurunnya komitmen kerja. Apabila masalah tersebut terjadi, maka akan sangat berdampak pada komitmen kerja pegawai kantor Kecamatan Woha.

Dengan adanya masalah yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima.

Oleh Karena itu penelitian ini berfokus pada komitmen pegawai kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima. Kemudian dengan adanya polarisasi atau di sertakan dengan masa transisi kepemimpinan dari periode-periode tertentu yang secara otomatis akan ada pergantian pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka masalah yang di jawab penelitian ini adalah

“Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pada kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang , maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanah Deskripsi Lingkungan kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai
2. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja
3. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja
4. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja
5. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Deskripsi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja
4. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja
5. Untuk Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat di antaranya :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini di maksudkan untuk menambah wawasan dan penmgembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen dan dapat di jadikan sebagai referensi maupun rujukan untuk penelitiannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pengambilan referensi untuk pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan mengenai komitmen kerja pegawai.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumberdaya manusia. Penelitia ini merupakan rujukan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja pegawai pada kantor Kecamatan Woha Kabupaten Bima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Deskripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima.
 - a. Direfleksikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima, dengan indikator keinginan kuat sebagai anggota, dengan pernyataan, Saya mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan bekerja di tempat ini.
 - b. Direfleksikan oleh Pegawai Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima, dengan indikator suasana kerja, dengan pernyataan, suasana kerja di sekitar karyawan mendukung dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan.
 - c. Direfleksikan kembali oleh Pegawai Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima, dengan indikator, Kebutuhan akan berprestasi dengan pernyataan, Lembaga memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Direfleksikan kembali oleh Pegawai Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bima, dengan indikator, inovatif memperhitungkan resiko dengan pernyataan setiap pegawai di berikan kesempatan berinovasi dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja.
3. Variabel Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai.
4. Variabel Motivasi, tidak berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai
5. Variabel Budaya Organisasi, berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Kelemahan dari metode ini yaitu responden mengalami kekeliruan dalam pengisian serta memahami pernyataan dalam kusioner.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan peneliti di atas masih terdapat banyak keterbatasan, sehingga masih banyak yang harus diperbaiki. Dalam melakukan penelitian ini peneliti memberikan saran demi kesempurnaan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diberikan peneliti sebagai berikut :

1. Bagi instansi

- a. Komitmen Kerja, Penerimaan tujuan organisasi dengan pernyataan, Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan tujuan yang di gunakan oleh organisasi, di persepsikan terendah, di perlukan sosialisasi kebermaknaan tugas yang di kerjakan pegawai.
 - b. Lingkungan Kerja, Hubungan antara bawahan dan pimpinan dengan pernyataan, Hubungan antara karyawan dengan pimpinan berjalan dengan harmonis, di persepsikan terendah, di perlukan peningkatan hubungan dengan merasa saling membutuhkan.
 - c. Motivasi, Kebutuhan akan kompetensi dengan pernyataan pekerjaan saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, di persepsikan terendah.
 - d. Budaya Organisasi, Agresif dalam bekerja, dengan pernyataan, sebagai pegawai saya berusaha meningkatkan prestasi, di perlukan dorongan pegawai untuk pegawai agar prestasi dan adanya pengakuan prestasi yang sama.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini hanya variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Komitmen kerja pegawai Kantor Kecamatan Wohu Kabupaten Bma. Hedaknya bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti dan mengembangkan atau memperbarui peneliti sebelumnya. Karena masih banyak variabel-variabel yang mampu mempengaruhi Komitmen kerja pegawai. Namun yang paling penting

adalah penyesuaian atau kesesuaian variabel yang di angkat dengan keadaan yang ada di tempat penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, P. L., & Endah, N, 2022. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai.” *Jurnal Akutansi Dan Keuangan*, Vol 7, (No.1): P 82-94
- Ade, P. A., & Ida A. M., 2021. “Pengaruh *Job Insecurity*, Buadaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.” *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Paarawisata*. Vol. 1. (No 2) Hal 501-512.
- Annisa, P., 2019. “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.”
- Clrisa, D. Syawaluddin. Mila. A. O, & Thomas S. G., 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 6. E-ISSN 2599-3410 P-ISSN 2614-3259
- Chandra, D. O., & Bahri, T. E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen kerja karyawan pada PT. Nusa Raya Cipta. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 31-36.
- Hustia. 2020. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” . *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 10.
- Heri, H. & Yuyun Y., 2020 “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 6 (No.2) E-ISSN 2477-2275, E-ISSN 2685 7057.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Khaerana, K., & Disa, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Telkom Masamba Kabupaten Luwu Utara. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(1), 94-101.
- Lestari, A. P., & Nawangsasi, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja

- Pegawai Institut Teknologi Sains Dan Kesehatan (ITS) PKU Muhammadiyah Surakarta. *AKTUAL*, 7(1), 82-94.
- Marayasa, I. N., & Mukrodi, M. (2021). Penguatan Komitmen Kerja melalui Peningkatan Motivasi yang Dipengaruhi oleh Budaya dan Lingkungan Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 251-260.
- Nyamin, S., Rusdiman R, & Eko, P. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management Vol 4* (No.1) e- ISSN 2597-4084.
- Nyoman, M., & Mukrodi, 2021. "Penguatan Komitmen Kerja Melalui Peningkatan Motivasi Yang Di Pegaruhi Oleh Budaya Dan Lingkungan Kerja." *Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business. Vol 4* (No.2) p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389.
- Nita, O., 2020. Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan." Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Puspitasari, 2022. "Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan." Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Malang.
- Roni, B. T. P., 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan." Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta".
- Rahayu, A. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Susanti. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam.
- Sugiyono, 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D ALVABETA cv.
- Sumiatik, 2021. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Akutansi ekonomika Vol 2 No 2*.

Sri, W., 2022. “Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Malang.

