

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X

Rifa Aulia Zahira

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: rifaauliazhr@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: agung_1178@yahoo.com

Christian Wiradendi Wolor

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: christianwiradendi@unj.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan metode sampling jenuh kepada 103 karyawan tetap PT Inspeksi X.. Data diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, PT Inspeksi

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia dituntut untuk berperan dalam melandaskan, merencanakan, mengarahkan, melaksanakan, mengawasi, dan mengembangkan kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuannya (Sifa Apriliana, 2022). Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja dan produktivitas yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan dibidang jasa, industri, maupun perdagangan akan berusaha untuk mencapai perencanaan yang telah ditetapkan. Mencapai keberhasilan perencanaan tersebut, tidak hanya memanfaatkan kemajuan teknologi, dana operasional, maupun sarana prasarana lain yang dimiliki, melainkan perusahaan sangat bergantung terhadap aspek Sumber Daya Manusia sebagai penggerak seluruh komponen tersebut agar dapat berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, terutama mengingat perkembangan global yang begitu cepat dan akan menciptakan iklim kompetensi yang berbeda, sehingga menuntut SDM untuk bekerja dengan lebih efektif, efisien, serta produktif. Maka penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang bertalenta agar dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Mempertahankan karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan meningkatkan Komitmen Organisasional (Stefanus Rumangkit & Haholongan, 2019). Komitmen organisasional adalah kekuatan individu ketika mengidentifikasi keterlibatan dirinya menjadi bagian dalam organisasi tersebut, yang ditandai dengan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan memberikan tenaga

dan kemampuan demi organisasi, serta keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins and Judge, 2011).

Komitmen adalah suatu bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi (Anggun Cahyani et al., 2020). Karyawan yang memiliki tujuan yang sejalan dengan organisasi akan meluangkan waktu, pikiran, dan tenaganya untuk organisasi. Komitmen karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena komitmen sama halnya dengan landasan, cerminan bagaimana karyawan bertindak, bertingkah laku, dan mengambil sikap terhadap masalah maupun seluruh kegiatan di dalam perusahaan, komitmen bukan hanya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan saja, tetapi bagaimana karyawan memberikan loyalitas atau kemampuan terbaiknya demi kesuksesan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan kecenderungannya seperti, inisiatif yang tinggi dalam bekerja, memihak tujuan perusahaan dan keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan (Dwi Rahayu Afriani, 2021).

Selain itu komitmen karyawan yang tinggi juga akan menghindari perilaku negatif seperti membolos, mengerjakan tugas melewati deadline, datang terlambat, tidak menaati peraturan perusahaan, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya (Damrus & Sihaloho, 2018). Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah, akan dengan mudah melakukan perilaku negatif tersebut karena hilangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sifa Apriliana, 2022). Namun dalam pelaksanaannya, perusahaan sering mengabaikan kepentingan karyawannya karena terlalu fokus terhadap kepentingan perusahaan itu sendiri. Sehingga banyak karyawan yang terindikasi mengalami penurunan komitmen terhadap perusahaannya, seperti menunjukkan sikap malas, sering melakukan kesalahan, tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dalam jangka panjang bahkan karyawan akan merasa tidak ingin berkarir lebih lama di perusahaan, sehingga berdampak pada *turnover intention* atau keinginan untuk beralih ke perusahaan lain yang lebih baik.

PT Inspeksi X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa inspeksi yang resmi didirikan sebagai perusahaan di Indonesia pada tahun 2012 dengan tujuan perusahaan untuk selalu memberikan layanan yang berkualitas dan efisiensi waktu untuk industri terkait inspeksi. PT Inspeksi X memiliki karyawan yang terbagi menjadi karyawan *back office* (karyawan yang bekerja di kantor) dan karyawan lapangan (melakukan pelayanan jasa inspeksi di pabrik), dengan total 103 karyawan. Perusahaan inspeksi ini diposisikan untuk memberikan layanan yang berkualitas dan efisiensi waktu dalam inspeksi skala global. Hal ini dapat dilihat dalam komitmen perusahaan terhadap standar tertinggi pengalaman profesional dalam menjamin untuk memberikan pelayanan jasa inspeksi yang terpercaya. Maka perusahaan berupaya untuk memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan.

Peneliti melakukan wawancara dan observasi terhadap karyawan PT Inspeksi X guna mengetahui permasalahan yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satunya melalui pra survei dengan menyebar kuisioner kepada 15 perwakilan karyawan sebagai responden. Hasil pra survei tersebut membuktikan bahwa ternyata komitmen karyawan PT Inspeksi X terhadap organisasi tergolong cukup rendah.

Tabel 1
Hasil Pra Survei Kuisioner Komitmen Organisasi Karyawan PT

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
----	------------	--------	--------------

1	Saya pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan ini.	60%	40%
2	Saya senang dengan tujuan-tujuan dan nilai-nilai perusahaan.	60%	40%
3	Saya merasa tidak ingin menghabiskan karir saya di organisasi ini.	53,30%	46,70%
4	Saya akan melakukan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini ketika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.	66,70%	33,30%
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	40%	60%

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pernah berfikir untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, serta merasa tidak yakin menghabiskan karirnya di perusahaan ini melihat respon bahwa mereka akan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan apabila menerima tawaran yang lebih baik. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Damrus & Sihaloho, 2018). Respon karyawan tersebut juga menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan rendah, sehingga menyebabkan beberapa tahun belakangan ini keuntungan perusahaan inspeksi X menurun. Berdasarkan data pra survei diatas maka diduga terdapat masalah komitmen organisasi pada karyawan PT Inspeksi X.

Selain menyebarkan kuisioner, fenomena lain yang membuktikan rendahnya komitmen organisasi karyawan PT Inspeksi X, yaitu tingkat kehadiran karyawan *back office* selama satu tahun. (Angelia, 2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan tingkat kehadiran. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menghindari perilaku negatif seperti datang terlambat hingga membolos (Damrus & Sihaloho, 2018). Hal ini disebabkan karena karyawan kurang termotivasi dan kurangnya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1
Data Ketidakhadiran Karyawan PT Inspeksi X tahun 2022

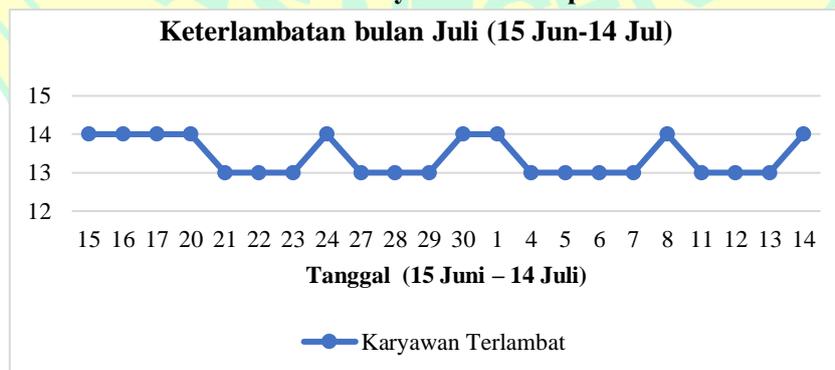
Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Jumlah Ketidakhadiran karyawan	Presentase (%)
Januari	15	23	345	24	6,96
Februari	15	20	300	12	4,00
Maret	15	18	270	3	1,11
April	15	23	345	6	1,74
Mei	15	14	210	3	1,43
Juni	15	19	285	6	2,11
Juli	15	22	330	5	1,52
Agustus	15	21	315	4	1,27
September	15	22	330	1	0,30
Oktober	15	22	330	5	1,52
November	15	21	315	4	1,27
Desember	15	22	330	1	0,30
Rata-rata				6,16666667	1,96

Tabel 2 diatas merupakan data absensi karyawan *back office* (kantor) PT Inspeksi X selama tahun 2022. Data absensi yang diambil tidak mencakup seluruh karyawan dikarenakan jadwal hadir karyawan lapangan (pabrik) dalam sebulan tidak menentu, biasanya dalam satu minggu hanya 2-3 hari kerja, bergantung dengan jumlah permintaan inspeksi yang masuk dan faktor lainnya. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi karyawan PT Inspeksi X selama tahun 2022 mengalami fluktuasi atau naik turun. Tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Januari 2022 dengan presentase 6,96%, yang artinya ketidakhadiran karyawan terbanyak berada pada bulan Desember akhir hingga awal Januari. Melihat jumlah ketidakhadiran tersebut dengan jumlah karyawan *head office* dibawah 20 orang menandakan bahwa tingkat absensi karyawan terhitung cukup tinggi. Karyawan cenderung tidak hadir setiap bulannya menandakan rendahnya komitmen terhadap perusahaan.

Menurut Hersey dalam (Musparni, 2011) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu usia, pengalaman kerja, iklim (lingkungan) kerja, dan motivasi kerja. (Mila Hariani et al., 2019) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi organisasi. Karyawan motivatif ditandai dengan semangat kerja untuk hadir tepat waktu ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu, mencintai pekerjaannya, memberikan perhatian dengan membantu rekan kerjanya yang kesulitan, serta senang menularkan semangat itu kepada orang lain disekitarnya (August N. Chatton, 2017).

Motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan dengan tertuju kepada pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2005). Selain komitmen organisasi, motivasi kerja juga menjadi penyebab tingginya absensi dan keterlambatan karyawan. Mengacu tabel 1.2 data absensi karyawan diatas, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT Inspeksi X terindikasi cukup rendah yang ditandai dengan naik turun nya absensi karyawan selama satu tahun. Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, fenomena rendahnya motivasi kerja dan komitmen karyawan juga ditandai dengan tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh data keterlambatan karyawan yang diambil pada bulan Juli sebagai sampel. Berikut data tingkat keterlambatan karyawan PT Inspeksi X bulan Juli yang artinya terhitung tanggal 15 Juni – 14 Juli 2022.

Tabel 2
Grafik Keterlambatan Karyawan PT Inspeksi X bulan Juli



Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa sebagian karyawan bahkan hampir seluruhnya kerap hadir terlambat setiap harinya. Seperti halnya jam masuk kantor yang seharusnya pukul 08.30 WIB, namun beberapa karyawan hadir pukul 08.45 WIB bahkan lebih, tidak adanya sanksi bagi karyawan yang terlambat inilah yang membuat karyawan mengabaikan peraturan perusahaan karena karyawan merasa tidak adanya efek jera terhadap pelanggaran yang dilakukan, serta lingkungan sekitar yang tidak memberikan dorongan atau semangat untuk berkembang, terutama mengingat jenjang karir yang kurang jelas semakin membuat karyawan menjadi demotivatif. Selain itu beberapa karyawan menyampaikan bahwa atasan kurang memperhatikan karyawannya dengan baik. Hal ini dikarenakan kurangnya *brainstorming* dan pendekatan personal antara atasan dengan bawahan maupun antar divisi, karyawan lapangan juga merasa kurangnya pengawasan dari atasan, kurang mendapatkan penghargaan/apresiasi ketika berhasil mencapai target, serta kurangnya kegiatan sosial atau kekeluargaan di lingkungan perusahaan. Hal tersebut yang membuat semangat kerja karyawan menurun dan bosan akan aktivitas yang monoton, sehingga motivasi karyawan menurun ketika bekerja.

(Mila Hariani et al., 2019) mengungkapkan bahwa selain motivasi, iklim (lingkungan) kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bekerja. Lingkungan adalah tempat perusahaan berada, dan tempat seluruh karyawan melakukan tugas dan fungsinya yang difasilitasi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi (Busro, 2017). Lingkungan kerja yang buruk membuat karyawan merasa tidak nyaman, jenuh, dan terganggu konsentrasinya sehingga menghasilkan kinerja dan loyalitas karyawan yang buruk. Loyalitas yang buruk menjadikan karyawan tidak produktif, mudah melakukan kesalahan terhadap pekerjaannya, dan cepat meninggalkan perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawannya, jika karyawan merasa senang dengan lingkungan tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih efektif dan enggan meninggalkan perusahaan (Fahmi, 2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, kendala lingkungan kerja fisik karyawan *back office* yang dirasakan adalah mesin fotocopy yang sering kali error (tinta kurang nyata), mesin scanner dan juga koneksi internet (wifi) yang terkadang terputus sambungannya sehingga menghambat aktivitas kerja karyawan. Fasilitas AC (*Air Conditioner*) pada beberapa ruangan juga kurang dingin, tata ruang kerja yang kurang seperti kurangnya sekat pemisah pada ruangan divisi menyebabkan tidak adanya *privacy* antara satu divisi dengan divisi lain, sehingga sering kali satu divisi terlibat dengan permasalahan internal divisi lain. Tidak adanya monitor untuk CCTV, dan satpam khusus kantor juga menjadi kendala lain yang membuat karyawan merasa tidak aman terutama ketika *office boy* meninggalkan kantor untuk waktu yang lama. Karyawan yang bekerja dengan suasana yang tidak nyaman dan keamanan yang terancam akan membuat kinerjanya tidak maksimal akibat adanya tekanan pada lingkungan kerja.

Selain itu, masalah lingkungan kerja non-fisik karyawan *back office* maupun karyawan lapangan seperti buruknya komunikasi internal dan suasana kerja yang tidak kondusif dan monoton menyebabkan karyawan menjadi malas dan tidak semangat untuk bekerja hingga akhirnya menurunnya komitmen mereka terhadap perusahaan. Karena membangun hubungan sosial yang harmonis sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Afriani Dwi Rahayu (2021) ditemukan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen

Karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mery, dkk (2021), Al-Madi et al., (2017) dan Stefanus Rumangkit & Haholongan, (2019) juga membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, artinya semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurintan (2020) dan (Gunawan & Ardana, 2020) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi, menurutnya lingkungan kerja fisik maupun non fisik berperan penting bagi keberlangsungan kerja karyawan dan masa depan organisasi. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra, (2018) dan (Rudi & Ety, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diatas, maka peneliti ingin membuktikan apakah variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Inspeksi X”**

KAJIAN TEORI

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Motivasi kerja adalah energi yang muncul yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk membentuk karakter dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya (Craig, 2008). (Anogara, 2005) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Sutarto Wijono, 2010) motivasi kerja adalah besarnya usaha individu dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi disamping tujuan pribadi. Menurut (Faustino, 2003) faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang terdiri dari: (1) Faktor Individual, yaitu a) Kebutuhan, b) Tujuan, c) Sikap, d) Kemampuan. (2) Faktor Organisasional, yaitu a) Gaji, b) Keamanan Pekerjaan, c) Sesama Pekerja, d) Pengawasan, e) Pujian, f) Pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan teori yang disampaikan Maslow tahun (1943-1970) indikator motivasi kerja terdiri dari (1) Kebutuhan Fisiologis (2) Kebutuhan Rasa Aman, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Penghargaan, dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri. Namun untuk menyesuaikan dengan kondisi objek penelitian, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, dan Kebutuhan Penghargaan.

Mery *et al* (2021) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan komitmen organisasi pada PT X. Penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Rumangkit dan Jeremia Haholongan (2019) juga menghasilkan analisa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada dosen Perguruan Tinggi di Lampung, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mila Hariani *et al* (2019) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan loyalitas atau komitmen organisasi seorang karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Inspeksi X.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Menurut (Olson, C. Walter, Borman, 1989) lingkungan kerja merupakan salah satu penentu dari hasil kualitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif secara fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan mengerjakan tugas dengan baik sehingga hasil kerja diharapkan konsisten dan terus meningkat (Darmawan, 2015; Mardikaningsih, 2016). Khuong dan Le Vu (2014) mengatakan bahwa apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerjanya maka akan memicu karyawan untuk lebih aktif, efektif, dan menikmati pekerjaannya, dibanding karyawan yang merasa tidak nyaman pada tempat kerjanya. Menurut teori yang disampaikan oleh Siagan (2014) indikator Lingkungan kerja terdiri dari: (1) Lingkungan Kerja Fisik, yang terdiri dari: a)Penerangan, b)Suhu udara, c)Suara bising, d)Penggunaan warna, e)Ruang gerak yang diperlukan, f)Kemampuan bekerja. (2) Lingkungan Kerja Non Fisik, seperti Hubungan antar karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Rachman Putra dan Rahayu Mardikaningsih (2022) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada salah satu pabrik gula di Situbondo, Jawa Timur. Geby Citra Ananda (2020) dalam penelitiannya juga menemukan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada guru TK dan SD sekolah yayasan di Kota Pematang Siantar. Hasil penelitian I Ketut Agus Pande Gunawan dan I Komang Ardana (2020) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan disalah satu Resort dan Restaurant, Karangasem. Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi seorang karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Inspeksi X.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian yang dilakukan Afriani Dwi Rahayu dan Pontjo Bambang Mahargiono (2021) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Alas Petala Makmur Surabaya. Mochammad Dhika Fahlevi (2018) hasil penelitiannya juga menunjukan bahwa secara parsial dan simultan, variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Pemkot Tangerang bagian perizinan, catatan sipil, dan administrasi umum. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi seorang karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Inspeksi X.

Model penelitian dapat dilihat pada **Figure.1**

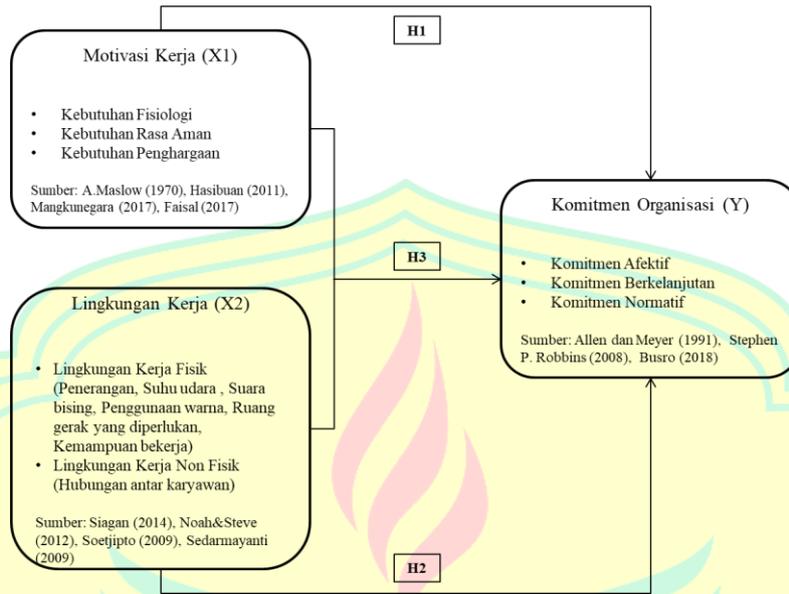


Figure 1. Model Penelitian

METODE

Desain Penelitian. Jenis penelitian yang diterapkan adalah deskriptif dan eksplanatori. Sementara metode yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Inspeksi X yang berjumlah 103 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Maka, sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 orang karyawan PT X.

Operasionalisasi Variabel. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan satu variabel terikat (dependen) yaitu Komitmen Organisasi (Y).

Table 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Komitmen Organisasi (Y)				
Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan timbal balik antara karyawan terhadap organisasi, yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk berpartisipasi aktif terhadap organisasi, dan	Komitmen afektif	Keterikatan emosional	24,25	Likert
		Identifikasi diri terhadap organisasi	26,27	
		Keterlibatan individu dalam organisasi	28,29	
	Komitmen berkelanjutan	Kesulitan meninggalkan karena kebutuhan biaya	30,31	
		Pilihan pekerjaan yang tersedia	32,33,34	
		Kerugian jika meninggalkan organisasi	35,36	

keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Hubungan timbal balik antara organisasi dan anggotanya sangat penting agar keduanya dapat berjalan searah dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sumber: Robbins (2008), Handaru (2013), Anogara (1992), Staw (1991).	Komitmen Normatif	Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi	37,38	
		Kesetiaan terhadap orang lain didalam organisasi	39,40	
		Loyalitas	41,42	
Motivasi Kerja (X1)				
Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan dan semangat kerja yang berasal dari dalam maupun luar individu tersebut untuk hadir dan melaksanakan pekerjaan dengan seluruh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sehingga mencapai target yang diinginkan dengan hasil yang memuaskan. Sumber : Robbins (2013), Craig (2008), Kinicki (2007), Anogara (2005).	Kebutuhan Fisiologis	Memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	1	
		Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan	2	
		Kondisi dan suasana kerja yang baik	3,4	
	Kebutuhan Rasa Aman	Adanya jaminan hari tua	5	
		Adanya jaminan kesehatan	6	
		Keamanan dalam melaksanakan pekerjaan	7,8	
	Kebutuhan Penghargaan	Adanya pemberian insentif atas prestasi	9	
		Adanya pemberian penghargaan atas prestasi	10	
		Adanya pujian atau pengakuan	11	
	Lingkungan Kerja (X2)			
	Lingkungan Kerja merupakan kondisi tempat karyawan bekerja baik fisik maupun non fisik, baik di dalam maupun di luar organisasi, yang dapat mempengaruhi kontribusi karyawan dan keberhasilan masa depan organisasi. Sumber: Putra (2019), Mangkunegara (2017), Sedarmayanti (2011), Supardi (2005).	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	12
Suhu Udara			13,14	
Suara Bising			15	
Penggunaan Warna			16	
Ruang Gerak			17	
Kemampuan Bekerja			18	
Lingkungan Kerja Non Fisik		Hubungan Antar Rekan Kerja	19,20	
		Hubungan Atasan dengan Bawahan	21,22	
		Kerja sama		
				23

Skala Pengukuran. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan skala Likert empat poin, yang digunakan untuk menghindari kecenderungan atau bias karena lima poin dianggap kurang tepat jika dibandingkan dengan interval genap. Bobot skor kriteria yang digunakan adalah sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), dan sangat setuju (4).

Teknik Pengumpulan Data. Peneliti menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner terkait motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi kepada 103 karyawan PT X yang merupakan sampel penelitian melalui Google form.

Teknik Analisis Data. Penelitian menggunakan SPSS versi 25 untuk mengolah data dan menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis jawaban responden. Uji validitas

dilakukan dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji reliabilitas memiliki kriteria Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Uji normalitas digunakan dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05. Uji linearitas digunakan dengan ketentuan nilai Linearity lebih dari 0,05. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan VIF dengan ketentuan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Uji-T dan Uji-F digunakan dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data digunakan untuk memberikan gambaran mengenai informasi sampel dalam penelitian ini, yaitu karyawan PT Inspeksi X yang berjumlah 103 orang karyawan. Penelitian ini membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Inspeksi X. Deskripsi data terkait responden dilakukan dengan mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, dan status. Berikut ini merupakan deskripsi pengelompokan profil responden yang diperoleh oleh Peneliti.

Table 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	69	67%
2	Perempuan	34	33%
	Jumlah	103	100%

Table 5. Perusahaan manufaktur PT X didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 67 persen atau sebanyak 69 orang karyawan. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 34 orang atau 33 persen dari total 103 orang responden. Hal ini berarti PT Inspeksi X merupakan organisasi yang bergerak dibidang jasa inspeksi kapas sehingga tuntutan pekerjaan yang dilakukan lebih berat dan membutuhkan lebih banyak laki-laki untuk bekerja di lapangan.

Table 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 Tahun	11	10.7%
2	31-40 Tahun	40	38.8%
3	41-50 Tahun	41	39.8%
4	>50 Tahun	11	10.7%
	Jumlah	103	100%

Table 6. yaitu karakteristik responden berdasarkan usia. Melihat klasifikasi responden berdasarkan usia diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan dengan usia 31-40 tahun dan 41-50 tahun, hal ini dikarenakan perusahaan bergerak dibidang jasa inspeksi sehingga membutuhkan karyawan dengan ketelitian yang tinggi, tingkat kestabilan dan pengalaman yang matang. Kelompok usia ini dinilai memiliki pengalaman yang lebih matang dan ketelitian yang tinggi sehingga dapat diandalkan untuk turun ke lapangan dalam melaksanakan tugas inspeksi.

Table 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	≤1 Tahun	6	5.8%
2	2-4 Tahun	27	26.2%
3	5-7 Tahun	27	26.2%
4	>7 Tahun	43	41.8%
	Jumlah	103	100%

Table 7. diatas menunjukkan bahwa dari 103 responden, sebanyak 6 responden atau 5.8% responden memiliki masa kerja <1 tahun, sebanyak 27 responden atau 26.2% responden memiliki masa kerja 2-4 tahun dan 5-7 tahun, dan yang paling mendominasi yaitu sebanyak 43 orang atau 41.8% responden memiliki masa kerja >7 tahun. Hal ini dikarenakan organisasi atau perusahaan jarang melakukan regenerasi karyawan setiap tahunnya.

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA/K	36	35%
2	Diploma	38	36.9%
3	Strata 1	26	25.2%
4	Strata 2	3	2.9%
	Jumlah	103	100%

Table 7. menunjukkan bahwa, dari total 103 responden tingkat Pendidikan terbanyak berada pada jenjang Diploma. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan di perusahaan ini lebih mengutamakan karyawan dengan pengalaman yang lebih lama dan riwayat pekerjaan sebagai inspector atau admin.

Uji Validitas. Uji validitas dalam penelitian ini merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner ini disebarkan kepada 103 karyawan PT Inspeksi X secara *online* melalui *google form*. Instrumen dinyatakan valid atau sah apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dalam tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan Table 8. yang memuat hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, dapat diketahui bahwa seluruh *item* pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361. Maka seluruh instrumen telah memenuhi kriteria sehingga dapat dikatakan sah atau valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

Table 8. Hasil Uji Validitas

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)			
1	0.620	0.361	Valid

2	0.578	0.361	Valid
3	0.710	0.361	Valid
4	0.594	0.361	Valid
5	0.460	0.361	Valid
6	0.679	0.361	Valid
7	0.535	0.361	Valid
8	0.804	0.361	Valid
9	0.701	0.361	Valid
10	0.427	0.361	Valid
11	0.605	0.361	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
1	0.586	0.361	Valid
2	0.740	0.361	Valid
3	0.669	0.361	Valid
4	0.694	0.361	Valid
5	0.714	0.361	Valid
6	0.681	0.361	Valid
7	0.658	0.361	Valid
8	0.599	0.361	Valid
9	0.715	0.361	Valid
10	0.709	0.361	Valid
11	0.780	0.361	Valid
12	0.850	0.361	Valid
Komitmen Organisasi (Y)			
1	0.698	0.361	Valid
2	0.812	0.361	Valid
3	0.693	0.361	Valid
4	0.662	0.361	Valid
5	0.694	0.361	Valid
6	0.738	0.361	Valid
7	0.715	0.361	Valid
8	0.393	0.361	Valid
9	0.465	0.361	Valid
10	0.707	0.361	Valid
11	0.676	0.361	Valid
12	0.811	0.361	Valid
13	0.775	0.361	Valid
14	0.798	0.361	Valid
15	0.498	0.361	Valid
16	0.724	0.361	Valid
17	0.531	0.361	Valid
18	0.546	0.361	Valid
19	0.779	0.361	Valid

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran instrumen yang digunakan dapat diandalkan atau digunakan kembali. Evaluasi hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan parameter nilai cronbach's alpha, yaitu jika nilai cronbach's alpa di atas 0,6 maka alat penelitian dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada Table 9. menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 dimana motivasi kerja

bernilai 0,828, lingkungan kerja bernilai 0,905, dan komitmen organisasi bernilai 0,930. Hal tersebut berarti bahwa instrumen dari ketiga variabel dapat diandalkan.

Table 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.828	11	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.905	12	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0.930	19	Reliabel

Uji Normalitas. Uji normalitas memiliki fungsi untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya terdistribusi secara teratur atau tidak. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dengan ketentuan nilai signifikansi 0,05. Data dapat dikatakan berdistribusi normal atau teratur, apabila memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Berdasarkan Table 10, *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikansi yang diperoleh untuk ketiga variabel dalam penelitian ini sebesar 0,115 lebih besar dari 0,05. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diperoleh untuk ketiga variabel berdistribusi normal atau teratur.

Table 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.51511176
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.061
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Linearitas. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *independent* dan *dependent* yang diteliti memiliki hubungan linear atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan ialah 0,05. Suatu variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikansi (*linearity*) < 0,05.

Table 11. Hasil Uji Linearitas Variabel Y dan X1

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1385.709	15	92.381	3.468	.000

Komitmen	Between	Linearity	565.103	1	565.213	21.213	.000
Organisasi *	Groups	Deviation	820.607	14	58.615	2.200	.014
Motivasi Kerja		from Linearity					
	Within Groups		2317.631	87	26.639		
	Total		3703.340	102			

Table 11. menunjukkan hasil uji linearitas variabel Y terhadap X1. Diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria bahwa nilai signifikansi $< 0,05$. Berikutnya, hasil uji linearitas variabel Y terhadap X2 disajikan dalam tabel di bawah ini.

Table 12. Hasil Uji Linearitas Variabel Y dan X2

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Komitmen	Between	(Combined)	1384.511	16	86.532	3.209	.000
Organisasi *	Groups	Linearity	347.860	1	347.860	12.901	.001
Lingkungan		Deviation	1036.651	15	69.110	2.563	.003
Kerja		from Linearity					
	Within Groups		2318.829	86	26.963		
	Total		3703.340	102			

Table 12. berisi hasil uji linearitas variabel Y terhadap X2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,001. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria bahwa nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Multikolinearitas. Untuk menguji apakah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada model regresi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF < 5 atau mendekati 1 maka tidak menunjukkan adanya multikolinearitas dalam penelitian. Hasil penelitian pada tabel 13. menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 1,506. Nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

Table 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	Motivasi Kerja	.664	1.506
	Lingkungan Kerja	.664	1.506

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Glejser dengan ketentuan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan Table 14, diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi kerja sebesar 0,871 dan nilai signifikansi Lingkungan kerja sebesar 0,053. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Table 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-1.036	2.808		-.369	.713
	Motivasi Kerja	-.014	.086	-.019	-.162	.871
	Lingkungan Kerja	.157	.080	.234	1.960	.053

a. Dependent Variable: ABRESID

Analisis Regresi Linear Berganda. Untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat jika variabel bebas sebagai faktor prediktor dinaik atau turunkan, analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan *software* SPSS 25. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh berdasarkan Table 15 di bawah yaitu: $Y = 30,785 + 0,447X_1 + 0,157X_2$. Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 30,785 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam hal ini motivasi dan lingkungan kerja konstan atau $X=0$, maka komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 30,785. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,447. Hal ini menunjukkan bahwa, jika motivasi kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,447 dan variabel motivasi akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,157. Maka nilai ini menunjukkan bahwa, jika variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel komitmen organisasi (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0,157 dan variabel lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki skor koefisien regresi paling tinggi, yaitu 0,447. Maka variabel motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel komitmen organisasi.

Table 15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	30.785	2.048		15.028
	Motivasi Kerja	.447	.063	.589	7.139
	Lingkungan Kerja	.157	.059	.222	2.684

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji T. Uji parsial dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah, Ho diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , begitu juga sebaliknya. Untuk menentukan nilai t_{tabel} maka diperlukan nilai *Degree of freedom* (df) yaitu: $Df = \text{Jumlah sampel penelitian } (n) - \text{jumlah variabel penelitian } (k) (103-3 = 100)$.

Didapati nilai df sebesar 100 dan taraf signifikansi sebesar 5% maka t_{tabel} dalam penelitian sebesar 1,984. Berdasarkan hasil uji pada Table 15, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 7,139 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja yaitu 2,684 lebih besar dari nilai t tabel 1,984. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disimpulkan, H0 ditolak dan **H1 diterima**. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,684 dengan nilai signifikansi 0,009. Nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,684 lebih besar dari nilai t tabel 1,984. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disimpulkan, H0 ditolak dan **H2 diterima**.

Uji F. Untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat, maka dilakukan uji simultan. Hasil uji F digunakan untuk menentukan apakah H0 ditolak atau diterima, dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Di bawah ini merupakan tabel ANOVA yang memuat hasil uji simultan dari kedua hipotesis.

Table 16. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.861	2	300.431	60.522	.000 ^b
	Residual	496.397	100	4.964		
	Total	1097.258	102			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Perhitungan f tabel menggunakan signifikansi 0,05 dan diukur dengan df1 yang disebut sebagai penyebut, dan df2 yang disebut sebagai pembilang. Rumus mencari df1 yaitu: $df1 = \text{jumlah variabel } (k) - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df2 = \text{jumlah sampel } (n) - (k) = 103 - 3 = 100$. Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 60.522 dan nilai f tabel berdasarkan perhitungan df1 dan df2 pada signifikansi 0.05, sehingga didapat 3.09. Maka perbandingan F hitung dan F tabel adalah 60.522 dengan 3.09, artinya $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($60.522 > 3.09$). Selain itu signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0.05, maka **H3 diterima** dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Uji Koefisien Determinasi. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R-Square, semakin mendekati satu atau semakin besar nilai R-Square artinya semakin baik kemampuan variabel terikat menerangkan variabel bebas.

Table 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.539	2.228
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi				

Table 17 menunjukkan bahwa diperoleh nilai R-Square sebesar 0,548. Artinya variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi variabel dependen komitmen organisasi sebesar 54.8%, sedangkan sisanya sebesar 45.2% dipengaruhi oleh variabel lain selain motivasi dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Melihat hasil analisis dan pengujian data, dimana $t\text{-hitung} (7.139) > t\text{-tabel} (1.984)$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja seorang karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan pada PT Inspeksi X. Hasil penelitian ini berarti mendukung H_{a1} .

(S.P. Robbins, 2013) menyampaikan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan adanya intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian ini berarti mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Rahayu (2021), Mery, dkk (2021), (Al-Madi et al., 2017) dan (Stefanus Rumangkit

& Haholongan, 2019) yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi secara positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2. Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Melihat hasil analisis dan pengujian data, dimana $t\text{-hitung} (2.684) > t\text{-tabel} (1.984)$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi atau baik lingkungan kerja yang tercipta di perusahaan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah atau buruk lingkungan kerja perusahaan, maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan pada PT Inspeksi X. Hasil penelitian ini berarti mendukung Ha2.

Menurut (Sunyoto, 2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja yang dapat memberikan pengaruh dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. (Putra S., 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk mendorong komitmen organisasi seorang karyawan, misalnya seperti kelembaman atau kondisi udara di tempat kerja, penerangan atau intensitas cahaya, kondisi suara atau tingkat kebisingan, serta kondisi dan kelengkapan alat kerja pada tempat kerja.

Hasil penelitian ini berarti mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurintan (2020), (Gunawan & Ardana, 2020) dan Dwi Rahayu (2021) yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi secara positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Melihat hasil analisis dan pengujian data, dimana $f\text{-hitung} (60.522) > f\text{-tabel} (3.09)$, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) dengan pengaruh sebesar 54.8%. Semakin tinggi motivasi kerja bersamaan dengan lingkungan kerja yang tercipta di perusahaan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja bersamaan dengan lingkungan kerja perusahaan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan pada PT Inspeksi X. Hasil penelitian ini berarti mendukung Ha3. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Afriani Dwi Rahayu & Pontjo Bambang (2021) dan Elisabeth Caterin (2021) yang membuktikan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagaimana tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Deskripsi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada karyawan PT Inspeksi X, yaitu Motivasi kerja yang terjadi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, yang dapat dilihat dari tingginya persentase ketiga dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan penghargaan; Lingkungan kerja yang terjadi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, yang dapat dilihat dari tingginya persentase kedua dimensi yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik ; Komitmen

organisasi termasuk ke dalam kategori tinggi, yang dapat dilihat dari tingginya persentase ketiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inspeksi X, yang artinya apabila motivasi kerja meningkat maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inspeksi X, yang artinya apabila lingkungan kerja tinggi atau baik maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat. (4) Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inspeksi X.

Saran untuk PT Inspeksi X. Mengacu pada hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi. Maka dalam hal ini, artinya pimpinan PT Inspeksi X harus lebih memperhatikan kondisi karyawannya, mendengarkan dan memahami apa yang diinginkan karyawan sehingga karyawan merasa lebih dihargai. Perusahaan Inspeksi X khususnya pimpinan harus lebih menghargai rekan kerja dan memberinya apresiasi atas prestasi yang telah diraih sebagai bentuk perhatian, rasa nyaman dan sebagai pengakuan bagi karyawan atas kerja kerasnya, sehingga membangkitkan semangat dalam mencapai target berikutnya.

Mengacu pada hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X2), maka Perusahaan Inspeksi X atau pimpinan harus meningkatkan ikatan internal dengan karyawannya, pimpinan perlu mengetahui kondisi karyawannya, apakah karyawan memiliki permasalahan dalam bekerja ataupun sesuatu yang mereka butuhkan. Pentingnya menjaga keharmonisan serta saling memahami satu sama lain agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

Mengacu pada hasil analisis deskriptif variabel Komitmen Organisasi (Y), perusahaan Inspeksi X harus meningkatkan komitmen normatif mereka dengan mengevaluasi kembali kelengkapan fasilitas yang diberikan perusahaan, memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan, memastikan jenis pekerjaan memberatkan atau tidak, memastikan apakah benefit yang didapat dari perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan mengganti atau menambahkan variabel bebas lain yang dapat mendukung variabel komitmen organisasi, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan stress kerja dengan tempat penelitian yang sama atau dengan menggunakan variabel bebas dan terikat yang sama di tempat penelitian yang berbeda. Selanjutnya, penelitian ini dilakukan pada objek penelitian yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda sehingga data dan informasi yang didapat kurang rinci dan mendalam, oleh sebab itu penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperdalam kembali mengenai permasalahan yang akan diangkat menjadi penelitian.

REFERENSI

- Allen, J. P. M. and N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1).
- Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134–145. www.iiste.org
- Angelia, N. (2013). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Genteng Muria. *Jurnal Fakultas Psikologi (Yogyakarta)*, 2(1), 1–15.
- Anggun Cahyani, R., Sundari, O., Dongoran, J., Ekonomika, F., Universitas, B., Satya, K., & Salatiga, W. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 1).
- Anogara, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Anogara, P. (2005). *Anogara, P. 2005. Psikologi Kerja. Cetakan Ketiga. Jakarta. Rineka Cipta* (3rd ed.). Rineka Cipta.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*.
- B.R. Dunham, B.C. Maria, A. C. J. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370–380.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria etd.
- Cohen, L. , et al. (2017). *Research Methods in Education* (Sixth Edition). Routledge.
- Craig, C. N. (2008). *Work motivation in organizational behaviour*. Psychology Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach*. Sage Publications.
- D. Schultz, & S. E. S. (1998). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Damrus, & Sihaloho, R. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v2i1.885>
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, PT. JePe Press Media Utama.

- Dita Puspitasari. (2016). *Teori Abraham Maslow (1943-1970)*.
- Dovel Pirmanto, Muhammad Labib Jundillah, K. A. W. (2011). *Jenis Penelitian Menurut Kedalaman Analisis Data*. Academia Edu.
- Dwi Rahayu Afriani, P. B. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(5). <https://doi.org/10.47435/al-ilm.v1i2.537>
- Faustino, G. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Andi Offset.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Hakim, L. (2018). *The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment*. 110–119.
- Handaru, A. W. (2013). KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT “ X ” JAKARTA. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), 238–256.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara.
- Jasmine, A. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Sektor Financial PT X Jakarta. *Jurnal Manajemen SDM*, 21(1), 12.
- Jewell, S. and. (1998). *Psikologi Industri Organisasi Modern* ((terjemahan Pudjaatmaka), Ed.; 2nd ed.). Arcan.
- Kale, J. D., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 4(3), 622–630.
- Kinicki, R. K. & A. (2007). *Organizational Behavior*. McGrawHill.
- Kristiana Yulia. (2018). Teori Abraham Maslow. In *Kristiana Yulia*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Lia Arsita Sari Novi. (2018). *pengertian Teori Maslow*.
- Lumumba, M. (2001). “*Performance Enhancement in the Civil Service*”. *A Comprative Analysis of the Use of HRM Tools in Uganda, Zambia and Zimbabwe*. Institute of Social Students, Den Haag.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mar’at. (2000). *Sikap Manusia, Pembahasan dan pengukurannya*. Ghalia.

- Mila Hariani, Samsul Arifin, & Arif Rahman Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(02), 22–28.
- Musparni. (2011). *Pengaruh Supervisi Pimpinan, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pangeran's Beach Hotel Padang*. UNP Padang.
- Nela, R. P., Bambang, S., & Arik, P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (Essex: Pea).
- N.J. Allen, J.P. Meyer Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Olson, C. Walter, Borman, & M. D. (1989). More Evidence on Relationships Between the Work Environment and Job Performance. *Human Performance*, 2(2), 113–130.
- Pakpahan, M. & S. T. (2015). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Labtech Penta Internasional Batam Moben*. Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra S., & Sriathi. A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8 (2), 7746 – 7774.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348. <http://www.econjournals.com>
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Triyana. H. P. Iskandarsyah, Ed.; Jilid 2). PT. Prehallindo.
- Robbins Stephen and Judge Timothy. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson Education Inc.
- Rudi, S., & Ety, P. L. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. *Urnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). PERSON ORGANIZATION FIT, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *Jurnal TECHNOBIZ*, 3(4), 19–24.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Djambatan.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sifa Apriliana. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PDAM KOTA MAGELANG. *Repository.Fe.Unj.Ac.Id*, 2.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organizational* (Andi, Ed.).
- S.P. Robbins, & J. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education Inc.
- Staw, B. M. (1991). *Psychology : Dimension of Organization Behavior*. Mac Millan Publishing Co.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.
- Streers, J. P. (1985). *Motivation and Work Behavior*. Mc.Graw Hill Book Inc.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosadakarya.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sutarto Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana.
- Suwatno, D. P. &. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Taherdoost, H. (2018). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*, 5(3), 28–36.
- Temaluru, J. (2001). *Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-faktor Demografis dengan kepuasan Karyawan: pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Perspektif*. (W. Syabadhyni, Graitia, Ed.).
- Tyasworo. (1996). *Analisis Hubungan Komitmen Kerja dan Budaya Perusahaan di Rumah Sakit Kristen Ngasti Waluyo. Thesis (Tidak Dipublikasikan)*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Uma, R. B. & S. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (5th ed.).
- Widodo. (2014). Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5 (26), 62–66.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (1st ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Wizaksana Aswin. (2012). *Teori Motivasi-Hygiene Herzberg dan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Berupa Pandangan Terhadap Uang (Studi Kasus : PT X Indonesia Finance)*. Universitas Indonesia.

Wulan, A. L. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)* (Fakultas Ekonomi).

