

Article History: Received: 25 January 2025, Revision: 15 February 2025, Accepted: 30 March 2025, Available Online: 10 April 2025.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v9i2.3975>

## Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Syafiq Aryanta Manggala Saputra <sup>1\*</sup>, Sugeng Karyadi <sup>2</sup>, Sitti Usmia <sup>3</sup>, Endah Pujiastuti <sup>4</sup>, Roy Setiawan <sup>5</sup>

<sup>1\*</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Wahid Hasyim, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

<sup>2</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia.

<sup>3</sup> Program Studi D3 Kebidanan, Akademi Kebidanan Tahirah Al Baeti Bulukumba, Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia.

<sup>4</sup> Program Studi Bisnis dan Manajemen Ritel, Politeknik Stibisnis, Kota Tegal, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia.

<sup>5</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

Email : syafiqaryantams1@gmail.com <sup>1\*</sup>, sugeng.karyadi@ulm.ac.id <sup>2</sup>, sitti.usmia@gmail.com <sup>3</sup>, widodoendah22@gmail.com <sup>4</sup>, roy@petra.ac.id <sup>5</sup>

**Abstrak.** Tujuan riset ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Riset ini memakai metode kuantitatif dengan analisis regresi. Teknik pengambilan sampel memakai sensus dan jumlah sampel sebanyak 96 karyawan diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada para karyawan. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil riset ini menunjukkan lingkungan organisasi dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil riset ini bisa dijadikan bahan evaluasi bagi pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

**Kata kunci:** Lingkungan; Budaya; Komitmen; Organisasi.

**Abstract.** The purpose of this research is to analyze and test the influence of work environment and organizational culture on organizational commitment. This research uses a quantitative method with regression analysis. The sampling technique uses a census and a sample size of 96 employees was obtained by distributing questionnaires to employees. The data was analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results of this research show that the organizational environment and organizational culture, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on organizational commitment. The results of this research can be used as evaluation material for companies to pay more attention to organizational commitment so that employee performance can be improved.

**Keywords:** Environment; Culture; Commitment; Organization.

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Salah satu aspek utama untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan bahwa aktivitas SDM mendukung tujuan organisasi yang terfokus pada produktivitas dan kualitas. Menurut Allen & Meyer (1997), komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang menggambarkan hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, serta mempengaruhi keputusan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Keith & Newstrom (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana seorang karyawan terlibat aktif dalam organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat identifikasi seseorang dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen ini juga mencerminkan kedekatan karyawan dengan organisasi, yang menunjukkan tingkat keterlibatan dan kesetiaan mereka. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai variabel, di antaranya lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti (2019) sebagai keseluruhan alat kerja, tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja.

Lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja, tetapi seringkali juga memiliki dampak signifikan terhadap perusahaan (Nitisemito, 2020). Sedarmayanti (2019) membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja, seperti penerangan, suhu, kebisingan, jaminan keamanan, kebersihan, dan penataan ruang (Sedarmayanti, 2019). Sementara itu, hubungan kerja, baik antara atasan dan karyawan maupun antar rekan kerja, termasuk dalam dimensi lingkungan kerja non-fisik (Yunita & Putra, 2015). Penelitian oleh Sumiatik *et al.* (2021) dan Shanty & Mayangsari (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasi. Robbins & Judge (2019) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, diharapkan individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pemahaman yang serupa. Drucker (1997) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan metode untuk menyelesaikan masalah eksternal dan internal, yang dijalankan secara konsisten oleh kelompok dan kemudian diwariskan kepada anggota baru, sehingga mereka dapat memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut dengan cara yang sama. Penelitian oleh Samuel *et al.* (2020) dan Suryani (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Perkembangan industri manufaktur berjalan seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan produk. Salah satu perusahaan manufaktur yang ada di Kota Semarang adalah PT Susan Photo Album. Perusahaan ini bergerak dalam pembuatan dan desain album foto, buku pernikahan, alat tulis, paket korporat, serta produk kertas yang dibuat dengan teknik hand-made. PT Susan Photo Album telah berdiri sejak 1964, dan awalnya merupakan industri rumahan.

Seiring waktu, perusahaan ini berkembang menjadi pemasok album foto global. Meskipun perusahaan ini telah berkembang pesat, kualitas produk tetap dijaga. Perkembangan perusahaan ini tidak lepas dari kontribusi karyawan. Seiring dengan tumbuhnya perusahaan, jumlah karyawan yang dibutuhkan juga meningkat. Namun, kualitas kerja yang dihasilkan juga harus sejalan dengan perkembangan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis kondisi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Karyawan dengan kualitas SDM yang tinggi dapat memberikan kinerja yang lebih baik, dan organisasi yang menaungi mereka harus mampu memberikan perlindungan dan perhatian yang cukup. Berdasarkan survei yang dilakukan, karyawan PT Susan Photo Album mengalami kesulitan dalam memaksimalkan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan

untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan komitmen organisasi. Hasil survei menunjukkan bahwa dua variabel dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi.

## Tinjauan Literatur

### Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka (Edward *et al.*, 2024). Faktor-faktor lingkungan yang tidak mendukung dapat memperlambat proses penyelesaian tugas, menghabiskan lebih banyak waktu dan energi, serta menghambat terciptanya sistem kerja yang efisien (Nitisemito, 2020). Nitisemito (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Sedangkan, Sedarmayanti (2019) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat kerja, tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja. Pelaksanaan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan optimal jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik (Yunita & Putra, 2015). Penelitian oleh Sumiatik *et al.* (2021) dan Shanty & Mayangsari (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

### Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang diterima oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya yang disepakati dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi akan

membentuk persepsi yang seragam di antara para karyawan. Persepsi yang positif terhadap budaya organisasi dapat berdampak pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Semakin positif budaya yang diterapkan dalam organisasi, semakin besar kecenderungan karyawan untuk menunjukkan loyalitas dan kesetiaan terhadap organisasi. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi, semakin besar komitmen organisasi yang akan ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Samuel *et al.* (2020) dan Suryani (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## Metodologi Penelitian

Riset ini menerapkan metode kuantitatif dengan analisis regresi guna menggali korelasi antar variabel. Pada riset ini, penulis menggunakan data primer, yakni informasi diperoleh secara langsung dari responden terlihat dari jawaban kuisioner yang telah disebarluaskan. Penulis menerapkan skala Likert dengan modifikasi skor 1-5. Sampel yang diambil dengan memakai metode sensus sehingga jumlah sampel sebanyak 96 karyawan yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner.

Informasi yang sudah diperoleh kemudian dianalisis memakai dua metode, diantaranya *measurement (outer)* pola uji keabsahan dan uji reabilitas dengan cara melihat nilai *outer* dan *cross loading*, *cronbach's alpha*, *composite reliability*, serta *average variance extranced (AVE)* serta *structural (inner) model* untuk merepleksikan hubungan antar konstruk melalui *r-square*, *q-square* serta uji hipotesis. Analisis pada riset ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* bantuan *Software SmartPLS versi 3.0*.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Hasil yang diperoleh akan dibahas secara rinci, dengan mengacu pada hipotesis yang telah

diajukan sebelumnya. Pembahasan ini juga akan mencakup perbandingan dengan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya serta

implikasi praktis bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Lingkungan Kerja	LK.1	0.950	0.986	0.995	0.718
	LK.2	0.942			
	LK.3	0.931			
	LK.4	0.873			
	LK.6	0.875			
Budaya Organisasi	BO.1	0.918	0.826	0.850	0.884
	BO.2	0.984			
	BO.3	0.961			
	BO.4	0.890			
Komitmen Organisasi	KO.1	0.927	0.982	0.908	0.723
	KO.2	0.914			
	KO.3	0.827			
	KO.4	0.901			
	KO.5	0.835			

Berlandaskan hasil pada tabel 1, diperoleh skor *factor loading* lebih dari 0.6, berarti bahwa semua indikator dari ketiga variabel riset ini dinyatakan reliabel berdasarkan perolehan nilai *cronbach's alpha* dan *composite realibility* melebihi 0.7. Disisi lain, diperolehnya skor AVE > 0.5, sehingga dapat dinyatakan tiap-tiap variabel ialah valid. Tahapan selanjutnya adalah menilai *inner model*

dengan *coefficient determination* ( $R^2$ ) dan uji hipotesis setelah data dinyatakan lulus uji validitas serta reliabilitas. *R-Square* adalah metode yang bisa dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh yang *independent variable* berikan kepada variabel lainnya.

Tabel 2. Hasil R-Square

	R-Square ( $R^2$ )	R-Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0.706	0.672

Berdasarkan tabel 2, diperoleh oleh  $R^2$  pada komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 0,672 (67,2 %), sedangkan sisanya 32,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam riset ini. Model uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *two-tailed*.

Hasil pengolahan datanya bisa digunakan untuk menjawab hipotesis riset dengan cara melihat *t-statistics* dan *p-values*. Hipotesis dikatakan diterima jika *t-statistics* > 1.65 dan *p-values* < 0.05.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

	T Statistics ( $ O/STDEV $ )	P Values
Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	1.720	0.045
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	2.738	0.039

Berlandaskan gambar dan tabel diatas, lingkungan memperoleh nilai t-statistics 1,720 lebih tinggi dari t-tabel (1,65) dan mendapatkan p-value 0.045 lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H1 diterima. Budaya organisasi memperoleh t-statistics 2,738 lebih tinggi dari t-tabel (1.65) dan mendapatkan p-value 0.039 lebih kecil dari 0,05. Disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, maka H2 diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya. Jain & Kaur (2014) mengemukakan bahwa konsep lingkungan kerja melibatkan berbagai aspek, termasuk fisik, psikologis, dan sosial, yang menentukan kualitas kondisi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih nyaman bekerja di lingkungan yang mendukung, aman, dan sehat. Lingkungan fisik di perusahaan telah memadai, dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang lengkap, serta hubungan antar rekan kerja yang berjalan dengan baik tanpa memandang senioritas, menciptakan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, pimpinan memberikan penjelasan tugas yang jelas, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik. Meskipun terkadang muncul konflik internal antar rekan kerja, hal ini dapat mengganggu kondusivitas kerja, sehingga perlu adanya pengawasan dan evaluasi untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan cepat. Kualitas lingkungan kerja yang baik hampir selalu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persepsi terhadap lingkungan kerja yang menarik dapat meningkatkan komitmen karyawan, serta memotivasi dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumiatik *et al.* (2021) dan Shanty & Mayangsari (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi. Faktor kenyamanan, keamanan kerja, kebebasan berpendapat, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta pengaturan tempat kerja yang baik secara fisik maupun psikologis, menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga target kerja dapat tercapai dengan lebih efisien.

Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna dan nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang menentukan bagaimana karyawan berperilaku (Robbins & Judge, 2019). Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan untuk menjalankan tugas sesuai pedoman yang ditetapkan oleh organisasi. Kekuatan budaya organisasi dapat terlihat dari sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai organisasi, yang selanjutnya berpengaruh terhadap motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan, dan komitmen mereka. Semakin banyak karyawan yang menerima dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi, semakin tinggi komitmen mereka terhadap nilai tersebut, dan semakin kuat budaya organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas, karyawan selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi dan bekerja sesuai dengan target yang telah disepakati. Pentingnya koordinasi yang baik antara sesama karyawan maupun lintas profesi di dalam organisasi turut mendukung kelancaran operasional. Hubungan yang baik antara rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Yulianty (2016), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi adalah faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena budaya yang tepat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Samuel *et al.* (2020) dan Suryani (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara bersama-sama, kedua aspek tersebut menjelaskan 67,2% variasi dalam komitmen organisasi, sementara sisanya (32,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Temuan ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi lebih lanjut untuk strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

## Daftar Pustaka

- Drucker, P. F. (1997). *The Frontiers Of Management: Manajemen Lintas Peluang* (Bahasa Ind). PT Elex Media Komputindo.
- Edward, Y. R., Karyadi, S., Usmia, S., Dharmawan, D., & Durya, N. P. M. A. (2024). Analysis Of The Influence Of Compensation And Working Environment On Loyalty In American Fast Food Restaurants Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 309-313. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1924>.
- Fahlefi, M. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di PT Solusindo Kreasi Jayatech. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 127-138.
- Kaur, S., & Jain, R. (2014). Impact of work environment on job. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-8.
- Keith, D., & Newstrom, J. W. (1995). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- RAYA, P. K. R. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 94-114.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 12(2). <https://doi.org/10.25105/jipak.v12i2.5114>.
- Srisulistiwati, D. B., Pratiwi, R., Karyadi, S., Anwar, H. M., & Judijanto, L. (2023). Analysis Of The Influence Of Leadership, Non-Physical Work Environment And Compensation On Performance Of Workers In National Construction Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2806-2810.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213-221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi Dan*

- Ekonomika*, 11(2), 213-221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>.
- Suryani, N. K., Se, S. I., Laksemini, K. D. I. S., Se, M. M., & Mateus Ximenes, S. E. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra.
- Yulianty, P. D. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk. Bandung)* (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Yunita, N. K. L., & Putra, M. S. (2015). *Pengaruh keadilan organisasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).