



# Jurnal Ilmiah Akuntansi

## KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS RUMAH SAKIT DI SIDOARJO)

Ary Murdiyanto<sup>1</sup>, Pompong B Setiadi<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>  
STIE Mahardhika Surabaya, Jl Raya Menanggal No 42 A Dukuh Menanggal Surabaya<sup>123</sup>  
Email: [arymurdiyanto62@gmail.com](mailto:arymurdiyanto62@gmail.com)

### ABSTRAK

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan terhadap kinerja, variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja dan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja. Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Non probability sampling dengan menggunakan Sampling jenuh. Hasil penelitian 1. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, 2. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan 3. Variabel Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Competition between companies in the era of globalization is getting sharper, so that human resources (HR) are required to continuously be able to develop themselves proactively. The globalization that the Indonesian people are definitely facing requires efficiency and competitiveness in the business world. The purpose of this study was to determine and analyze that the variables of organizational commitment, organizational culture and work environment on performance simultaneously on performance, organizational commitment variables, organizational culture and work environment partially on performance and organizational commitment variables, organizational culture and work environment which have a dominant influence. on performance. The sampling technique that will be used in this study is non-probability sampling using saturated sampling. The results of the study 1. Organizational Commitment, Organizational Culture and Work Environment simultaneously have a significant influence on employee performance variables, 2. Organizational Commitment, Organizational Culture and Work Environment partially have a positive and significant influence on Employee Performance, and 3. Organizational Culture Variables dominant effect on employee performance.*

**Keywords:** Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance

### 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan, tetapi kadang sering diabaikan sebagai aset yang berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu, maka kualitas sumber daya manusia senantiasa sangat berperan besar dalam kesuksesan organisasi. [1]

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan yang efektif dan efisien adalah tersedianya sumber daya manusia. [2]. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Jumlah sumber

daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dapat tercapai. Selain sumber daya manusia, Peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Sidoarjo juga perlu memperhatikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor itu diantaranya adalah Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam instansi pemerintahan dianggap rendah. Komitmen seseorang dalam organisasi seringkali menjadi pertimbangan yang sangat penting, karena dengan adanya komitmen organisasi diharapkan karyawan dapat memenuhi kewajiban, tanggung jawab dan tugas yang dibebankan. Setiap organisasi memiliki karakter yang berbeda, setiap organisasi memiliki kepribadian tersendiri dan salah satu yang membedakan organisasi satu dengan lainnya adalah budayanya. Selain Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menyebabkan karyawan bekerja dengan semangat dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan terhadap kinerja, variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja dan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja. Berdasarkan kondisi di atas penulis tertarik untuk membahas masalah Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Komitmen Organisasi**

Konsep komitmen pada dasarnya mengarahkan seseorang untuk mengkategorikan perbedaan individu dalam hal nilai dan motif secara lebih sederhana. [3]. Menurut Robbins, (2016) menjelaskan bahwa, "komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu"

Menurut Sutrisno, (2017) menjelaskan bahwa, "Komitmen dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut". Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk sikap karyawan yang penting dalam organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins, Stephen, (2016), "Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu para karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan perusahaan".

Menurut Sutrisno, (2017) menyatakan bahwa, "Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasinya (karyawan) sebagai norma perilaku dalam perusahaan". Budaya organisasi mempengaruhi tingkah laku dan kinerja anggota organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2017), "Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Nitisemito, (2010) menyatakan bahwa, "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan". Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan". Lingkungan kerja adalah keadaan tentang kondisi kerja yang mempunyai hubungan erat dengan lingkungan pekerjaan dan mempengaruhi tugas.

### **Kinerja Karyawan**

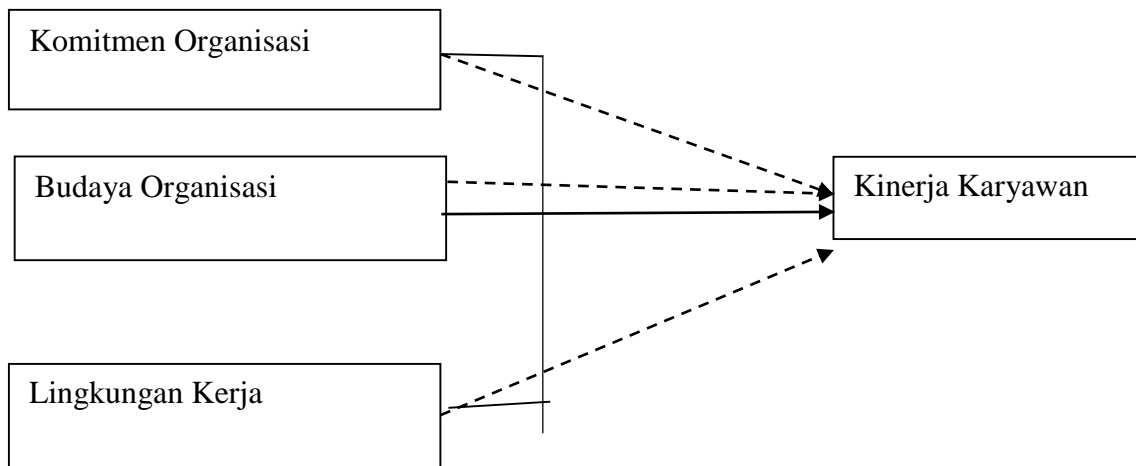
Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya". Pimpinan perusahaan dapat mengetahui baik tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugas yang

diberikan dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut. Penilaian kinerja merupakan alat yang sangat berpengaruh untuk mengevaluasi kerja karyawan, disamping itu berguna untuk memotivasi karyawan.

Menurut Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Kinerja adalah hasil dari kemampuan individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu dengan maksimal.

### Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti (2022)

Gambar 1  
Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ditunjukkan, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

- Bahwa variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
- Bahwa variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan
- Bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Populasi

Menurut Sugiyono, (2019), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam hal ini yang dipergunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang.

#### Sampel

Menurut Sugiyono, (2019a), menyatakan bahwa "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel".

Adapun cara dalam menentukan sampel menurut Arikunto, (2013) yang berpendapat, "Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian adalah populasi. Akan tetapi bila subyeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar, hasilnya akan lebih baik.

Teknik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Non probability sampling dengan menggunakan Sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan argumentasi diatas sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari karyawan tidak lebih dari 100. Dengan demikian jumlah sampel diambil keseluruhan sebesar 45 responden (sensus).

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional ada dua pengertian, yaitu definisi variabel dan operasional variabel, sehingga keduanya digabungkan menjadi definisi operasional variable. Variabel dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna terhadap variabeltersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur untuk lebih paham atas variable penelitian ini.

#### **1. Komitmen Organisasi**

Menurut Umam, (2010) menyatakan bahwa, "Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya". Adapun indikator, yaitu:

- a. Komitmen affektif (*affective commitment*)
- b. Komitmen kontinuan (*continuance commitment*)
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

#### **2. Budaya Organisasi**

Menurut [5] menyatakan bahwa, "Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasinya (karyawan) sebagai norma perilaku dalam perusahaan". Indikator budaya organisasi menurut Wirawan, (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan norma
- b. Pelaksanaan nilai-nilai
- c. Kepercayaan
- d. Pelaksanaan kode etik

#### **2. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito, (2001) menyatakan bahwa, "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang dibebankan". Indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan antar rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

#### **4. Kinerja**

Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakankan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Jangka waktu *output*
- d. Kerjasama

### **Pengujian Data**

Untuk mendapatkan alat atau instrumen pengumpulan data (kuesioner) yang valid. Menurut Arikunto, (2013) menyatakan bahwa, "Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu, validitas dan reliabel".

### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dalam rangka melakukan pengujian terhadap item-item yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan, maka diperlukan uji validitas dengan cara menghitung korelasi produk *momen pearson*

dari tiap-tiap pernyataan dengan skor rata-rata yang diperoleh. Sugiyono,( 2019a) menyatakan bahwa, “item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi”.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengukuran yang kita buat itu reliabel atau tidak. Menurut Ghozali, (2016), “suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

**Uji F**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji F.

**Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Pengukuran Variabel Dominan**

Untuk mengetahui variabel yang mana yang dominan antara variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan , maka menurut Sugiyono, (2016) dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandartkan ( $\beta$ ) atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien beta ( $\beta$ ) terbesar merupakan variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) di organisasi.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Untuk jumlah sampel sebanyak 45 maka  $df = n-2$  atau  $45-2 = 43$  dan didapatkan nilai kritis  $r_{tabel}$  sebesar 0,294. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel/ Indikator	Nilai r	Kondisi	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi</b>			
X1.1	0,618	Nilai r >0,294	Valid
X1.2	0,720	Nilai r >0,294	Valid
X1.3	0,673	Nilai r >0,294	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>			
X2.1	0,876	Nilai r >0,294	Valid
X2.2	0,896	Nilai r >0,294	Valid
X2.3	0,876	Nilai r >0,294	Valid
X2.4	0,847	Nilai r >0,294	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>			
X3.1	0,871	Nilai r >0,294	Valid
X3.2	0,863	Nilai r >0,294	Valid
X3.3	0,819	Nilai r >0,294	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Y1.1	0,898	Nilai r >0,294	Valid
Y1.2	0,784	Nilai r >0,294	Valid
Y1.3	0,772	Nilai r >0,294	Valid
Y1.4	0,899	Nilai r >0,294	Valid

Sumber : Peneliti (2022)

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasidiatas ttabel 0,294. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

**Uji Reliabilitas**

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliabel. Adapun hasil dan pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,898	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,901	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,856	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	Reliabel

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja , serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y). besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 23.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagaiberikut :

**Tabel 3 Model Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.716	.170	
Komitmen Organisasi	.152	.063	.246
Budaya Organisasi	.265	.079	.404
Lingkungan Kerja	.217	.060	.354

Sumber : Peneliti (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Rumus regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,716 + 0,152X_1 + 0,265X_2 + 0,217 X_3 + e$$

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (*R square* atau R<sub>2</sub>) yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.831	.182

Sumber :Peneliti (2022)

**Uji F (F-test)**

Uji F (F-test) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Adapun hasil analisis Uji F atau  $F_{hitung}$  dengan bantuan program SPSS 23.0 *For windows* didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 5 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.296	3	2.432	73.061	.000 <sup>a</sup>
Residual	1.365	41	.033		
Total	8.661	44			

Sumber :Peneliti (2022)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73.061. Nilai ini lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar .demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

**Uji t (t-test)**

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Adapun hasil analisis uji t atau nilai  $t_{hitung}$  dengan bantuan program SPSS 23.0 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 6 Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
1		
Komitmen Organisasi	2.412	.020
Budaya Organisasi	3.345	.002
Lingkungan Kerja	3.587	.001

Sumber :Peneliti (2022)

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.412 nilai ini lebih besar daripada  $t_{tabel}$  2,019 demikian dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Komitmen Organisasi adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Komitmen Organisasi dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.345 nilai ini lebih besar daripada  $t_{tabel}$  2,019 demikian dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang

digunakan yaitu  $\alpha$  5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Budaya Organisasi adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Budaya Organisasi dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.587 nilai ini lebih besar daripada  $t_{tabel}$  2,019 demikian dengan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha$  5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Apabila dilihat berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja adalah positif, hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya Lingkungan Kerja dapat berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Variabel yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada rangking koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *standardized of coefficient* beta dan masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut:

**Tabel 7 Variabel Yang Berpengaruh Dominan**

Model	Standardized Coefficients	
		Beta
1	Komitmen Organisasi	.246
	Budaya Organisasi	.404
	Lingkungan Kerja	.354

Sumber : Peneliti (2022)

**Pembahasan**

**Pengaruh Secara Simultan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari kualitas orang yang bekerja didalam organisasi tersebut, organisasi yang mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal, sebab hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia.

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 73,061 nilai ini lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,83. Demikian juga dari nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha$ (0,005) , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini koefisien koerlasi berganda (R) didapatkan sebesar 0,918 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan dalam kategori kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang didapatkan sebesar 0,842 atau sebesar 84,2%. Artinya bahwa variabel bebas



mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Indah Sari, (2017) dengan judul skripsi: "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom Gresik". Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikan uji  $f \leq 0,05$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan variabel bebas Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom Gresik.

#### **Pengaruh Secara Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut ([4]).

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa, (2016) dengan judul skripsi "Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Giant Waru-Sidoarjo". Hasil penelitian menunjukkan  $t_{hitung}$  untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 2,488 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,6675 dan nilai signifikan dari  $t_{hitung}$  sebesar 0,016 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Indikator yang memiliki skor tertinggi pada variabel Komitmen organisasi adalah indikator komitmen Kontinuan dengan mean skor 3,64. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah Komitmen Normatif, dengan mean skor 3,57.

#### **Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan filsafah dasar pendiriannya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berfikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama [20]

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu, (2015) dengan judul skripsi "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wings Surya Gresik". Dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 18,128 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,661 dan nilai signifikan 0,000 yang artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,005

Indikator yang memiliki skor tertinggi pada variabel Budaya Organisasi adalah indikator Kepercayaan, dengan mean skor 4,17. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah Pelaksanaan Nilai-Nilai dengan mean skor 4,00.

#### **Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [7]

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Variabel Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Lusiana (2016) dengan judul skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya)" dengan menghasilkan nilai *significancy* sebesar 0,004 yang artinya lebih kecil

dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya.

Indikator yang memiliki skor tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah indikator hubungan dengan rekan kerja dengan mean skor 3,91. sedangkan untuk indikator yang memiliki skor terendah adalah fasilitas yang disediakan untuk karyawan dengan pernyataan, dengan mean skor 3,77.

### Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tiga variabel bebas terdiri dari Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar yaitu 0,404 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah variabel Budaya Organisasi

Menurut [6], "Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu para karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan perusahaan".

Dalam penelitian ini Budaya Organisasi berpengaruh secara dominan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Lusiana Inuh (2016) dengan judul skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya)". Objek penelitian yang diambil dalam skripsi adalah karyawan di Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya. Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai unstandardized coefficient beta sebesar 0,324 atau 32,4% dan dengan menghasilkan nilai *significance* sebesar  $0,004 < 0,05$  terhadap Kinerja Karyawan Bandara Tambolaka sedangkan Variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai *unstandardized coefficient beta* sebesar 0,363 atau 36,3% dan dengan menghasilkan nilai *significance* sebesar  $0,002 < 0,05$  terhadap Kinerja Karyawan Bandara Tambolaka yang artinya variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh Dominan daripada variabel Lingkungan Kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan dengan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil analisis uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 73,061 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 2,83 demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,02 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Organisasi, budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- b. Hasil analisis uji t untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,412 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,019 Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Organisasi, budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
 Hasil analisis uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,345 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,019 Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Organisasi, budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan  
 Hasil analisis uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,587 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,019. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Organisasi, budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- c. Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah Budaya Organisasi dengan nilai koefisien  $\beta$  (beta) yang lebih besar diantara variabel-variabel lain, yaitu sebesar 0,404.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain :

- a. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dari variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja diharapkan bisa berjalan bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian secara parsial dari variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang memiliki nilai paling kecil adalah Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi dianggap penting dalam suatu peningkatan kinerja karyawan karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi diharapkan karyawan akan memenuhi kewajibannya, bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang diemban, serta dapat menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan. Diharapkan para karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan menetapkan komitmen dan loyalitas tinggi kepada karyawan agar kinerja mereka bagus dan kontribusi menjadi optimal.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan yang terendah adalah Komitmen Organisasi dengan *standardized coefficients* 0,246. Hendaknya didalam diri seorang karyawan ditanamkan sikap loyalitas pada perusahaan dimana karyawan hanya memihak pada satu organisasi dan diharapkan karyawan akan memenuhi kewajibannya, bertanggung jawab sesuai tugas yang diemban, serta dapat menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan.
- d. Penelitian ini masih terbuka bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Enny Istanti, "PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE ANALYSIS GAP DI KANTOR KECAMATAN SIMOKERTO SURABAYA Enny Istanti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya Email : ennyistanti@gmail.com," *J. Ilm. EDUNOMIKA*, vol. 04, no. 02, pp. 378–385, 2020.
- [2] A. D. G. Enny Istanti<sup>1</sup>, Bramastyo Kusumo Negoro<sup>2</sup>, "THE EFFECT OF WORK STRESS AND FINANCIAL COMPENSATION, OCB ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at PT. MENTARI SEJATI PERKASA Private Company in Surabaya)," *Media Mahard.*, vol. 19, no. 3, pp. 560–569, 2021, doi: 10.29062/mahardika.v19i3.280.
- [3] R. S. Enny Istantia, Achmad Daengs GSB, Fadjar Budiantoc, Indah Novindarid, "The Influences of Motivation , Work Milieu , and Organizational Commitment on Teacher Performance in MTS Negeri 4 ( Public Islamic School ) , Surabaya East Java," *Int. J. Innov. Creat. Chang.*, vol. 13, no. 2, pp. 629–642, 2020, [Online]. Available: www.ijicc.net.
- [4] and S. Robbins, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta: Prenhallindo, 2016.
- [5] E. Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9)," *Jakarta: Kencana*, 2017.
- [6] P. Robbins, Stephen, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga, 2016.
- [7] Sedarmayanti, *Perencanaan Manajemen dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- [8] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- [9] A. P. Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT," *Remaja Rosdakarya Offset*, 2017.
- [10] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019.
- [11] P. Sugiyono, "Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D," *Alfabeta, Bandung*, 2019.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.
- [13] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- [14] K. Umam, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia, 2010.
- [15] Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2013.
- [16] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaf dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung: PT Alfabet, 2016.
- [18] L. Nur Indah Sari, "Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom Gresik," *Skripsi, Univ. Bhayangkara, Surabaya, 2017.*
- [19] P. Annisa, "Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Giant Waru Sidoarjo," *Skripsi, Univ. Bhayangkara, Surabaya., 2016.*
- [20] H. Umar, *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama., 2003.
- [21] B. Wahyu, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Wings Surya Gresik," *Skripsi, Univ. Bhayangkara, Surabaya., 2015.*