

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITEN KARYAWAN YAYASAN BUKIT DOA MEDAN

Handi Joshua

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: joshuapandia04@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know (1) the effect of work environment on organizational commitment, (2) the effect of motivation to organizational commitment, (3) the most dominant variables affect the commitment of employee organizations. This research belongs to the type of quantitative research. The variables in this study are work environment, motivation, and employee organizations. The research population is all employees in the field of narcotics at Yayasan Bukit Doa Medan, while the research sample is 30 employees. Sampling technique in this research use saturated sampling (census). Data collection methods used questionnaires (questionnaires), while data analysis techniques used multiple regression analysis. The result of regression analysis obtained by linear double regression equation for two predictors is $Y = 12,570 - 0,013 X_1 + 0,641 X_2 + e$. The results showed (1) There is a not positive influence of work environment on employee organizations in field of narcotics at Yayasan Bukit Doa Medan with significant value (p) = $0,921 > 0,05$. (2) There is a positive influence of motivation on employee organizations in field of narcotics at Yayasan Bukit Doa Medan with significant value (p) = $0,000 < 0,05$. (3) The work environment has no effect on organizational commitment while work motivation has a significant effect on organizational commitment. The value of determinant coefficient (R^2) between X_1 , and X_2 with Y is 0,355, it means that the influence between work environment (X_1) and motivation (X_2) on employee organization (Y) is 35,5%.

Keywords: work environment, motivation, employee organization

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memberikan hasil yang maksimal didalam pekerjaannya.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi/ perusahaan karena manusia memiliki peranan yang dominan pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktik kerja. Hal itu nantinya akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi/ perusahaan sebelumnya.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan adalah komitmen karyawan. Seorang karyawan di katakan memiliki komitmen adalah karyawan yang memiliki disiplin

yang bagus dan menerima tujuan tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Faktor-faktor yang digunakan untuk mempengaruhi komitmen karyawan adalah lingkungan kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas baik yang berupa fisik maupun nonfisik. Menurut Nitisemito (1984) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Ahyari (1999) lingkungan kerja di dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian, adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Nitisemito (1984) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, antara lain adalah pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, keamanan dan kebisingan.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah motivasi. Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia diperlukan motivasi kerja (Moh As'ad, 2001). Dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk memerankan kemampuan dan kewajibannya.

Yayasan Bukit Doa merupakan pusat rehabilitasi narkoba dan gangguan jiwa yang berada di Jl.Tuntungan Golf No.120 Pancur Batu, Deli Serdang, Sumatera Utara. Yayasan ini adalah tempat pemulihan orang sakit jiwa dan para pecandu narkoba. Dengan tugas memulihkan pasien sakit jiwa dan pecandu narkoba tentunya yayasan ini harus mempertimbangkan lingkungan kerja dan motivasi yang baik agar karyawan memiliki komitmen kepada yayasan tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan, diperoleh informasi bahwa terdapat sebagian karyawan yang tidak mampu bertahan lama bekerja di yayasan tersebut, ditunjukkan dengan adanya karyawan yang berhenti bekerja/ mengundurkan diri dari yayasan setiap tahunnya. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi, dalam hal ini mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa ?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBAHAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempunyai dampak langsung kepada para karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi

Menurut Rivai (2004) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan prilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Munandar (2001) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan. Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2003) sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditunjukkan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang yang mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaanya.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga tercapainya tujuannya perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan meningkatkan komitmen karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan.

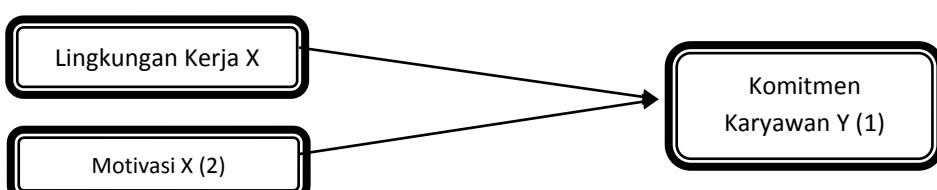
Komitmen Organisasi

Moltas (1988) menyatakan bahwa komitmen karyawan terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Swailes dalam James Boles (2007) memaparkan bahwa komitmen karyawan mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen karyawan adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan organisasi.

Melihat beberapa pengertian mengenai komitmen karyawan dari beberapa ahli, mempunyai beberapa kesamaan yang dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengertian sebagai suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi komitmen karyawan ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi. Jika individu yang memiliki komitmen karyawan yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas dapat dijabarkan kerangka pikir menggambarkan pengaruh lingkungan kerja, motivasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar Kerangka penelitian

Kerangka penelitian dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan batasan dan rumusan masalah. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan diatas dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang membangun karyawan. Lingkungan kerja dan komitmen karyawan mempunyai hubungan yang positif, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula komitmen karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang kurang baik terhadap karyawan maka komitmen karyawan menurun. Menurut hasil penelitian Santoso (2016) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Motivasi dan komitmen karyawan mempunyai hubungan yang positif, semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula komitmen karyawan tersebut. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan motivasi yang kurang baik terhadap karyawan maka komitmen karyawan menurun. Menurut hasil penelitian Munthe (2015) motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan serta menurut Alfarani (2011) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Bukit Doa.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Bukit Doa.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tipe penelitian ini adalah deskriptif dan *explanatori research*. Penelitian ini menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

- a. Variabel Bebas/ independen
Variabel bebas/ independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi.
- b. Variabel bergantung/ dependen
Variable bergantung/ dependen dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan.

Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Bukit Doa Medan yang menangani bidang narkotika dengan jumlah 30 orang dan sampel dalam penelitian ini 30 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus)

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dalam suatu penelitian maka peneliti dituntut kemampuannya untuk memilih teknik yang tepat. Atas dasar itu, maka untuk memperoleh data yang lengkap dan objektif penyusun menggunakan metode pengumpulan

data yaitu kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pernyataan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai. Kuesioner yang disusun menggunakan modifikasi metode skala *Likert* lewat prosedur penskalaan *summated ratings* yang terdiri dari lima sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan variabel lingkungan kerja dan variabel komitmen karyawan semua butir pernyataan valid dan realibel sedangkan untuk variabel motivasi terdapat satu butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir ke 4 sehingga tidak dipergunakan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas,multikolinearitas, dan heteroskedastisitas semuanya diterima sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas

Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Langkah-langkah yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi adalah sebagai berikut.

1. Persamaan Garis Regresi

Untuk mencari persamaan garis regresi digunakan teknik analisis regresi linear dengan menggunakan tujuh variabel, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta X_1 + \beta X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

β_0 = Konstanta

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Motivasi kerja

Pada penelitian ini, langkah-langkah analisis regresi ganda dilakukan dengan menginterpretasikan perhitungan data dari kuesioner yang kemudian menghitung data kuesioner berdasarkan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen karyawan. Hasil uji regresi ganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized efficients		Standardized efficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.570	4.150	
Lingkungan	-.013	.126	-.015
Motivasi	.641	.156	.636

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Primer 2017, Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda di atas, diketahui nilai koefisien regresi dari nilai β , untuk konstanta = 12,570, lingkungan kerja = -0,013, dan motivasi kerja = 0,641, dan dengan persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor adalah $Y = 12,570 - 0,013 X_1 + 0,641 X_2 + e$. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif pada komitmen karyawan terhadap organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif pada komitmen karyawan terhadap organisasi.

Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk menghindari bias, maka digunakan nilai $adjusted R^2$, karena koefisien $adjusted R^2$ dapat naik atau turun apabila satu variabel independen (variabel bebas) ditambahkan ke dalam model. Hasil analisis determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil uji koefisien determinasi berikut.

Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.355	2.464

Sumber: Data Primer 2017, Diolah

- a. Predictors: (Constant), Motivasi,
Lingkungan
- b. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan Tabel 4.9. diketahui bahwa nilai $adjusted R^2$ sebesar 0,355 atau 35,5%. Hal ini mempunyai arti bahwa variabel dependen (komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 35,5%, sedangkan sisanya, 64,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diuraikan dan disertakan dalam model penelitian ini, misalnya kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2001: 85). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (probabilitas) dari suatu uji F dengan tingkat kesalahan (α) yaitu sebesar 5%. Jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap varibel dependen. Sebaliknya jika tingkat signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel
Hasil Uji F dengan ANOVA**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.898	2	54.449	8.970	.001 ^b
Residual	163.902	27	6.070		
Total	272.800	29			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

Sumber: Data Primer 2017, Diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai F hitung = 8,970 dan nilai p (signifikansi) sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ ($p < 5\%$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y) dengan nilai signifikansi di bawah 5%.

Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2001: 86). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi (probabilitas) nilai t dengan tingkat kesalahan (α) 5%. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini adalah menentukan dasar pengambilan keputusan dan menarik kesimpulan dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5% dengan dasar jika tingkat signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

**Tabel 4.11. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.570	4.150		3.029	.005
Lingkungan	-.013	.126	-.015	-.100	.921
Motivasi	.641	.156	.636	4.110	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4.11 di atas menjelaskan hasil perhitungan uji t (uji secara individual). Nilai t hitung di atas dibandingkan dengan harga t tabel, atau dengan melihat tingkat signifikansinya pada $\alpha = 5\%$. Dengan data pengamatan (n) = 30, dua variabel independen (k) dan hipotesis dua arah (*two tail test*), maka dapat diketahui *degree of freedom* (df) = $n - k = 30 - 2 = 28$, sehingga diperoleh nilai t tabel = 2,048.

Hasil uji t masing-masing prediktor dijelaskan sebagai berikut.

- Nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X_1) = $-0,100 < 2,048$ dengan tingkat signifikan (p) = $0,921 > 0,05$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, dan nilai signifikansinya lebih besar dari taraf signifikansi 5%, maka lingkungan kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.
- Nilai t hitung untuk motivasi kerja (X_2) = $4,110 > 2,048$ dengan tingkat signifikan (p) = $0,000 < 0,05$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis pertama dalam penelitian ini memprediksi bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil pengujian regresi (Uji t) pada tabel 4.11. menunjukkan nilai koefisien negatif dan nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,100 < 2,048$), dan $p = 0,921 > 0,05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan, sehingga H_1 dalam penelitian ini tidak terdukung. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh

Santoso (2016) dan Alfarani (2011) yang menemukan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat komitmen karyawan.

Umumnya, apabila perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai, dan mendukung kondisi lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan, memadai dan terjamin, seorang karyawan akan mendapatkan suatu ketenangan dalam bekerja, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan memberi suatu dorongan positif agar karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi. Namun pada penelitian ini, lingkungan kerja bukanlah unsur yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi, bahkan cenderung diabaikan. Hal ini dapat dipahami, mengingat Yayasan Bukit Doa merupakan tempat rehabilitas para pecandu narkoba dan gangguan jiwa yang menggunakan pendekatan atau metode terapi keagamaan dalam proses penyembuhan pasiennya, sehingga sarana dan prasarana, serta lingkungan kerja hanya merupakan faktor pendukung yang tidak berhubungan langsung dengan proses kerja karyawan. Interaksi intens dan proses pendampingan dengan pasien, metode doa dan terapi keagamaan yang dijalankan merupakan proses kerja yang dilaksanakan oleh karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini memprediksi bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil pengujian regresi (Uji t) pada tabel 4.11. menunjukkan nilai koefisien positif dan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,110 > 2,048$), dan $p = 0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sehingga H_2 dalam penelitian ini terdukung. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Santoso (2016), Munthe (2015) dan Alfarani (2011) yang menemukan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam sebuah organisasi maka diharapkan komitmen karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterikatan emosional yang tinggi antara karyawan dengan perusahaan, antara karyawan dengan karyawan, dan karyawan menerima konsekuensi dari setiap pekerjaan yang dilakukannya, karyawan bersedia untuk tetap bekerja di perusahaan, dan memiliki kesadaran untuk bekerja di perusahaan, bersedia untuk selalu hadir dalam menjalankan tugas (Candraningtyas, dkk, 2013). Pada penelitian ini, fenomena adanya karyawan yang berhenti bekerja/ mengundurkan diri dari Yayasan Bukit Doa lebih disebabkan karena alasan personal masing-masing karyawan, misalnya diterima bekerja di tempat lain, dan lainnya.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini memprediksi bahwa variabel lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap komitmen karyawan dari pada variabel motivasi kerja. Hasil pengujian regresi (Uji t) pada tabel 4.11. menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan, sementara variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini tidak terdukung.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel lingkungan kerja diketahui nilai koefisien regresi $-0,013$, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa dengan nilai koefisien negatif dan nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,100 < 2,048$), dan $p = 0,921 > 0,05$.

- b. Variabel motivasi kerja diketahui nilai koefisien regresi 0,641 berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa dengan nilai koefisien positif dan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,110 > 2,048$), dan $p = 0,000 < 0,05$.
- c. Variabel motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap komitmen karyawan Yayasan Bukit Doa dari pada variabel lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Pihak yayasan perlu memperhatikan dan meningkatkan variabel motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen karyawan, hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti kebutuhan berprestasi, rasa aman bekerja dalam organisasi, penghargaan yang diberikan, pengembangan diri karyawan sesuai dengan skill yang dimiliki, dan lainnya.
2. Motivasi perlu ditingkatkan karena interaksi karyawan kurang baik dan ini akan mempengaruhi yayasan di jangka panjang, jika interaksi karyawan meningkat maka motivasi karyawan dalam yayasan bukit doa akan meningkat disertai dengan komitmen karyawan.
3. Walaupun variabel lingkungan kerja bukan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan, namun pihak yayasan tetap harus terus memperbaiki lingkungan yang kondusif di organisasi, berdasarkan data sekunder dapat dilihat lingkungan kerja membutuhkan variabel lainnya untuk berpengaruh terhadap komitmen karyawan agar komitmen karyawan terhadap organisasi tetap terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Maslow. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai)*. Jakarta: Elekmedia Koputindo\
- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alderfer, Clayton, P (2004). *An Empirical Test of A New Theory of Human Needs: Journal Organizational Behaviour Human Performance*. Vol. 4 (2) 142-172
- Alfarani, Ariesta Budi. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Unit Spinning II PT. Sinar Pantja Djajapan Group Semarang*.
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedent of Affective, Contintinuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Boles, J, Madupalli, R, Rutherford, B and Wood J.A. 2007. *The Relationship of Facet of Salesperson Job Satisfaction with Affective Organization Commitment*. *Journal Business and Industrial Marketing*. Vol. 22 (5) 311-321

- Candraningtyas Iva, Musadieq M.Al, Utami Hamidah Nayati. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Profit*, Volume keenam.
- Dharwish. A. Soelaiman. 1986. *Pengantar Praktik dan Kompetensi*. Semarang: FKIP Semarang Press.
- Flippo, E. B. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta
- Gholizati, Saydam. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Gulford, J.P. 1959. *Personality*. New York: Mc Graw-Hill
- Handoko. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi - Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Karsa
- Jha, Sumi. 2011. *Influence of Psychological Empowerment on Affective, Normative, and Continuance Commitment: A Study in the Indian IT Industry*. *Journal of Indian Business Research*. Vol. 3 (4), 263-28
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- McClelland, D.C. 1953. *The Achievement Motive*. New York: Apleton - Century - Crofts
- Meyer, J. and Herscovitch, L. 2001. *Commitment in the Workplace: Toward A General Model*. *Human Resources Management Review*. Vol. 11(1), 299-329
- Moh. As'ad. 2001. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Moltaz, J. Aiford. 1988. *Determinants of Organizational Commitment*. *Journal Human Relations*. Vol. 41 (6), 467-482
- Munandar, Ashar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Munthe, Rikawati Ginting. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Komitmen Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia Kantor Wilayah Medan*.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

- Nitisemoto, Alex. S. 1984. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalam. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Roesdakarya.
- Rawden, W, Robert. 2000. *The Relations Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment. Journal Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 21 (1), 30-35
- Riduwan. 2004. *Dasar-Dasar Statistik Edisi Revisi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stheper, and Judge, Timothy. A. 2008. *Perilaku Organisasi. Buku 1 dan 2. Terjemahan: Angelica*. Jakarta: Penerbit Salaemba Empat
- Santoso, Agung Imam. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di CV. Media Printika*. Yogyakarta
- Sardiman, A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, P. Sodang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sumardi Suryabrata. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sophia. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.