

# ARTIKEL ACHMAD AZIZI(1).pdf

*by*

---

**Submission date:** 16-Aug-2023 08:06AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2146404955

**File name:** ARTIKEL ACHMAD AZIZI(1).pdf (1.09M)

**Word count:** 12081

**Character count:** 78840



2

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. JUKE ABADI SIDOARJO**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT CV. JUKE ABADI SIDOARJO**

Achmad Azizi  
NIM : 172010200021

Dosen Pembimbing  
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Dosen Penguji  
Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I., CIPP

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Agustus, 2023**

# PENGARUH MOTIVASI KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA CV. JUKE ABADI SIDOARJO

Achmad Azizi <sup>1)</sup>, Vera Firdaus <sup>\*2)</sup>

<sup>1) 2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*verafirdaus@umsida.ac.id

**Abstract.** This study aims to determine the effect of work motivation, individual characteristics, and work environment on organizational commitment at CV. Juke Abadi Sidoarjo. In this study using a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study was 60 respondents from CV employees. Juke Abadi Sidoarjo, using total sampling technique. In this study, an analytical tool was used, namely the regression analysis technique with the help of the Windows SmartPLS version 4.0 software. In this study, primary data was used which was obtained from a questionnaire which was measured using a Likert scale which was then tested for validity and reliability. The results of this study prove that (1) the variable work motivation is positively and significantly related to organizational commitment. (2) individual characteristic variables are positively and significantly related to organizational commitment. (3) work environment variables have a positive and significant relationship to organizational commitment

**Keywords.** Work Motivation, Individual Characteristics, Work Environment, and Organizational Commitment

## I. PENDAHULUAN

Tahu merupakan salah satu produk pangan yang diolah dengan kedelai yang sangat dikenal di Indonesia. Bahan olahan ini menjadi salah satu makanan favorit bagi masyarakat Indonesia. Tahu memiliki kandungan protein nabati yang tinggi dan cenderung dikonsumsi sebagai makanan pengganti protein hewani untuk memenuhi kebutuhan gizi. Selain itu, tahu termasuk makanan yang tergolong cukup terjangkau oleh masyarakat Indonesia dan pembuatan tahu juga cukup sederhana [1]

Tahu merupakan makanan tradisional sebagian besar masyarakat di Indonesia, yang digemari hampir seluruh lapisan masyarakat. Selain mengandung gizi yang baik, pembuatan tahu juga relatif murah dan sederhana. Rasanya enak serta harganya terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat [2]

Usaha tahu di Indonesia menjadi salah satu usaha yang digemari, dikarenakan pembuatan tahu dilakukan dengan cara atau teknologi yang sederhana. Oleh sebab itu, industri tahu mengalami perkembangan yang cukup pesat pada industri skala kecil maupun industri skala menengah. Industri tahu saat ini di Indonesia khususnya di Pulau Jawa terdapat 86.400 unit dengan kapasitas produksi mencapai lebih dari 2,56 juta ton per tahun.

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya [3]

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Disamping itu organisasi memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan pegawainya yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, memberikan pekerjaan yang menantang, memajukan dan memberdayakan anggota organisasi serta mempromosikannya. Komitmen organisasi dapat tercipta jika perusahaan memberikan dorongan, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Karyawan memegang peranan penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas organisasi guna meningkatkan performanya. Salah satu faktor penting yang perlu dimiliki oleh seorang anggota atau karyawan organisasi adalah komitmen. Komitmen tidak saja hanya diucapkan oleh karyawan, melainkan dibuktikan ke dalam tindakan komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi tentu mengharapkan setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi. Meskipun seorang anggota organisasi memiliki kemampuan atau keahlian kerja yang baik namun jika tidak diiringi komitmen kerja yang tinggi, maka organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik.

Keputusan anggota organisasi untuk bertahan lebih lama dalam organisasi, dapat membantu organisasi untuk tumbuh dan berkembang lebih pesat lagi.

Kerja karyawan dapat dikatakan dengan baik jika mereka menjalankan salah satu visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain hanya untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang berpotensi baik agar dapat meningkatkan komitmen kerja maupun organisasi karyawannya di perusahaan tersebut. Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi tersebut haruslah mempunyai karakteristik dan komitmen tersendiri dalam bekerja, karena apabila suatu perusahaan jika karyawannya tidak mempunyai suatu karakteristik atau komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan [4] [dikutip dalam penelitian] [5]

Menurut Fink (dikutip dalam penelitian [6]) komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya. Sedangkan George and Jones dalam penelitian [7] mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi.

[8] dalam penelitian [9] mengatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya. Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena orang yang berkomitmen diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi.

[10] menyatakan bahwa komitmen organisasional (organizational commitment) merupakan tingkat keyakinan pegawai untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sedangkan pada penelitian yg dilakukan [11] dikatakan komitmen pegawai pada organisasi itu sendiri merupakan gambaran suatu proses yang berjalan dimana para pegawai dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan sifat hubungan antara pegawai dengan organisasi kerja, dimana mereka mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

Sedangkan John Mayer dan Natalie dalam karya ilmiah [12] menyatakan bahwa komitmen baik terhadap organisasi dan kepada tim dimana seseorang berada-secara positif berhubungan dengan kesediaan untuk membantu dalam studi yang lain. Dan studi yang serupa menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan pegawai dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya. Seperti yang diungkapkan oleh [13], Pegawai akan bekerja dengan maksimal, agar mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma-norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.

Menurut Dyne dan Graham dalam [14], faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen salah satunya adalah motivasi kerja yang internal. [15] motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada komitmen organisasi, motivasi kerja pegawai berbanding lurus dengan komitmen organisasi pegawai. Jika pegawai memiliki motivasi dalam bekerja, maka pegawai juga akan berkomitmen dalam bekerja.

12 Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya memiliki karakteristik yang berbedabeda. Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa kedalam suatu organisasi. Karakter karyawan ini sangatlah mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Dyne dan Graham dalam penelitian [16] mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik personal (individu). Karakteristik individu karyawan tersebut meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan. [17] mengembangkan sebuah model hubungan ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja. Model [12] dikembangkan [18] ini kemudian dimodifikasi oleh Mowday, Porter dan Steers dalam (Supriyanto et al., 2020) menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja [19]. Usia karyawan dalam sebuah organisasi mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya. [19] menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh kesempatan individu [15] untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

Selain daripada itu organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena akan berpengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja atau tempat dimana semua kegiatan kerja berlangsung, lingkungan kerja dipisahkan menjadi dua dimensi yaitu kondisi fisik seperti lingkungan dan kondisi sosial seperti perilaku karyawan terhadap satu sama lain [20]. Seberapa besar organisasi mengabaikan lingkungan kerja yang mengakibatkan efek buruk pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari keselamatan bagi karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan atas kinerja yang baik, motivasi untuk kinerja baik dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan begitu karyawan menyadari bahwa organisasi menganggap karyawan penting, karyawan akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi [21] dalam penelitian [22]. Karyawan akan dan selalu merasa puas secara fisik dan emosi ketika merasakan lingkungan kerja baik sejalan dengan kewajiban karyawan dan seberapa baik karyawan terhubung dengan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesalahan, efisiensi, keinovatifan karyawan, kolaborasi dengan karyawan lain dan ketidakhadiran [23].

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya celah penelitian yang menunjukkan adanya tolak ukur perbedaan penelitian terdahulu yang akan diambil dari fakta umum yang sudah terjadi. Dengan ini menggunakan *Evidence Gap*, menurut [25] *Evidence Gap* yaitu adanya kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang didapatkan/perbedaan hasil penelitian yang tidak konsisten (signifikan atau tidak signifikan). Hal tersebut membuat kesimpulan siuran hasil penelitian yang belum jelas.

Variabel motivasi kerja pada penelitian [26], menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian [27] menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Variabel karakteristik individu pada penelitian [28], menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian [29] menunjukkan hasil yang berbeda bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Variabel lingkungan kerja pada penelitian [30] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan pada penelitian [31] menunjukkan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Setelah melakukan study lapangan pada CV. Juke Abadi Sidoarjo merupakan industri pangan yang memproduksi tahu, untuk memproduksi perusahaan ini produktivitasnya tinggi, namun tidak dibarengi dengan komitmen organisasi maka didapatkan beberapa permasalahan yang mana para karyawan masih kurang dalam hal motivasi kerja, dimana masih ada beberapa karyawan yang belum bisa beradaptasi dengan pekerjaan dan dikarenakan dengan adanya perbedaan karakteristik individu dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan tingkat komitmen organisasi dalam perusahaan tersebut menurun. Dalam perusahaan ini juga belum menerapkan lingkungan kerja yang kondusif yang mana hal tersebut bisa menimbulkan ketidaksiplinan seorang karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti dalam judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA CV. JUKE ABADI SIDOARJO.**

**Rumusan Masalah** : 1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?  
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi?

- Tujuan Penelitian** :
1. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
  2. Untuk mengetahui karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.
  3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

**Manfaat Penelitian** : Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup penting bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia umumnya dan ilmu yang berkaitan dengan dunia bisnis pada khususnya beserta aplikasinya. Dalam hal ini menyangkut motivasi kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam usahanya meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada pembaca terhadap berbagai pandangan teoritik mengenai ketertarikan antara menyangkut motivasi kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

## II. LITERATUR REVIEW

### Motivasi Kerja

Definisi operasional motivasi kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [32] yaitu sebuah dorongan yang mampu meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Variabel Motivasi Kerja secara operasional diukur menggunakan tiga indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [33] dikutip dari teori Mc. Clelland antara lain:

- a. **Kebutuhan untuk berprestasi**  
Merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar. Prestasi yang baik langsung berkaitan dengan kinerja karyawan yang tinggi
- b. **Kebutuhan untuk berafiliasi/bekerjasama**  
Seseorang yang memiliki motivasi akan hubungan atau afiliasi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung.
- c. **Kebutuhan untuk kekuasaan**  
Maksud dari kebutuhan akan kekuasaan adalah seseorang memiliki motivasi untuk mendapatkan kekuasaan, menjadi berpengaruh dan mengendalikan sebagai jabatan tertentu..

### Karakteristik Individu

Definisi operasional variabel Karakteristik Individu merujuk pada pendapat yang dikemukakan [34] adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Variabel **Karakteristik Individu** secara operasional diukur menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [35] yaitu:

- a. **Memiliki kemampuan**  
Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan serta ketrampilannya.
- b. **Memiliki nilai**  
Nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat di nikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. **Sikap yang baik**  
Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.
- d. **Minat terhadap perkembangan**  
Minat terhadap perkembangan adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

### Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan [36] adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Variabel Lingkungan Kerja secara operasional diukur menggunakan sebelas indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [36] sebagai berikut:

a. Penerangan cahaya di dalam ruangan perusahaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Temperature di dalam perusahaan

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban ruangan

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara baik dibutuhkan karyawan

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan dari dalam maupun luar ruangan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

f. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g. Bau-bauan di sekitar tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di dalam ruangan perusahaan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

i. Dekorasi tata letak perusahaan

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

j. Musik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

k. Keamanan perusahaan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

### Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan [38] menyebutkan bahwa suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

Variabel **Komitmen Organisasi** secara operasional yang merujuk pada teori yang dikemukakan Meyer dan Allen dalam penelitian [39] merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu affective, continuance, dan normative, dengan definisi operasional sebagai berikut:

10. **Komitmen efektif**

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan organisasi.

2. **Komitmen berkelanjutan**

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. **Komitmen normatif**

Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normative dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari perasaan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas.

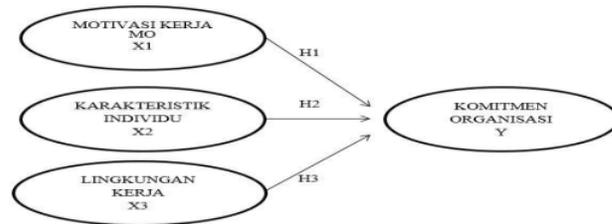
### III. METODE

jenis penelitian kuantitatif deskriptif. [40] metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) Komitmen Organisasi. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah para karyawan CV. Juke Abadi Sidoarjo yang berjumlah 60 orang. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini 60 orang yang dipilih menjadi responden dapat mewakili populasi yang menjadi karyawan CV. Juke Abadi Sidoarjo.

Menurut [40] Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [40]. Sampel yang diambil harus benar-benar mewakili seluruh populasi. Pada penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Menurut [40] penelitian yang menggunakan analisis korelasi atau regresi berganda dapat menggunakan Teori Roscoe, yaitu dengan menentukan jumlah anggota sampel minimal 15 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Pada penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti (variabel independen dan variabel dependen), maka jumlah anggota sampel  $15 \times 4 = 60$  responden. Dalam penelitian ini 60 orang yang dipilih menjadi responden dapat mewakili populasi yang menjadi karyawan CV. Juke Abadi Sidoarjo

Pengumpulan data merupakan kegiatan untuk mengelompokan data yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan penelitian. Data yang dibutuhkan oleh peneliti dapat diperoleh melalui survey dan eksperimen. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode wawancara dan kuisioner. Dengan mengelolah data primer dari jawaban responden atas data survey yang dibagikan langsung kepada responden, kemudian dianalisa menggunakan Program SmartPLS. Dimana setiap pernyataan atau pertanyaan di ukur dengan skala Likert 1 sampai 5. Jawaban yang didapat akan dibuat skor, dengan acuan untuk nilai (5) Sangat setuju, (4) Setuju, (3) kurang setuju, (2) Tidak Setuju, (1) Sangat Tidak Setuju.

### Kerangka Konseptual



H1: Pengaruh Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi.

H2: Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi.

H3: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

### Definisi Operasional

definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Kerja (X1)

Definisi operasional motivasi kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [41] yaitu sebuah dorongan yang mampu meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Variabel Motivasi Kerja secara operasional diukur menggunakan tiga indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [42] dikutip dari teori Mc. Clelland antara lain:

##### a. Kebutuhan untuk berprestasi

Merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar. **Prestasi yang baik langsung berkaitan dengan kinerja karyawan yang tinggi**

##### b. Kebutuhan untuk berafiliasi/bekerjasama

Seseorang yang memiliki motivasi akan hubungan atau afiliasi memiliki dorongan untuk lingkungan yang ramah dan mendukung.

##### c. Kebutuhan untuk kekuasaan

Maksud dari kebutuhan akan kekuasaan adalah seseorang memiliki motivasi untuk mendapatkan kekuasaan, menjadi berpengaruh dan mengendalikan sebagai jabatan tertentu.

#### 2. Karakteristik Individu (X2)

Definisi operasional variabel Karakteristik Individu merujuk pada pendapat yang dikemukakan [43] adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Variabel Karakteristik Individu secara operasional diukur menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [44] yaitu:

##### a. Memiliki kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan serta ketrampilannya.

##### b. Memiliki nilai

Nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat di nikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

##### c. Sikap yang baik

Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.

##### d. Minat terhadap perkembangan

Minat terhadap perkembangan adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

#### 3. Lingkungan Kerja (X3)

Pengertian Lingkungan kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan [36] adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat

fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Variabel Lingkungan Kerja secara operasional diukur menggunakan sebelas indikator yang merujuk pada teori yang dikemukakan [36] sebagai berikut:

- a. Penerangan cahaya di dalam ruangan perusahaan  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.
  - b. Temperature di dalam perusahaan  
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
  - c. Kelembaban ruangan  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
  - d. Sirkulasi udara baik dibutuhkan karyawan  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
  - e. Kebisingan dari dalam maupun luar ruangan  
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.
  - f. Getaran mekanis  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
  - g. Bau-bauan di sekitar tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
  - h. Tata warna di dalam ruangan perusahaan  
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.
  - i. Dekorasi tata letak perusahaan  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
  - j. Musik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.  
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.
  - k. Keamanan perusahaan  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.
4. Komitmen Organisasi (Y) 22  
Pengertian Komitmen Organisasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan [45] menyebutkan bahwa suatu kondisi di mana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.
- Variabel Komitmen Organisasi secara operasional yang merujuk pada teori yang dikemukakan Meyer dan Allen dalam penelitian [46] merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu affective, continuance, dan normative, dengan definisi operasional sebagai berikut:
- 10 Komitmen efektif  
Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan organisasi.

## 2. Komitmen berkelanjutan

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

## 3. Komitmen normatif

Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normative dipengaruhi dan atau dikembangkan sebagai hasil dari perasaan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas..

### Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah metode yang digunakan untuk mengelolah data menjadi sebuah informasi yang sehingga karakteristik data menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk dalam menemukan solusi pada permasalahan yang ada pada penelitian ini.

Pada penelitian ini mengg<sup>17</sup>kan SmartPLS karena dapat diterapkan ke semua skala data baik itu rasio, data panel, maupun data lainnya. PLS (*Partial Least Square*) adalah alternative olah data dari pendekatan SEM (*Structural Equation Modelling*) yang berbasis *covariance* menjadi berbasis varian mempunyai tujuan untuk mendapatkan hubungan variabel laten serta bertujuan memprediksi indikator *structural konstruk*, dan memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal antara kedua variabel. [47] menyatakan bahwa karena PLS tidak mengansumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametric untuk menguji signifikam parameter tidak diperlukan. [47] menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mendasarkan pada asumsi data harus dengan skala pengukuran, distribusi data, dan jumlah sampel tertentu yang berarti jumlah sampel dapat kecil. Analisis Data PLS dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap, antara lain.

#### a. Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terku<sup>30</sup>l sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. [40] Pada statistik deskriptif dijelaskan mengenai *mean*, *media*, *standar deviasi*, *maximum*, dan *minimum*. *Mean* adalah rata-rata perolehan skor yang dihitung dengan cara menjumlahkan skor yang diperoleh oleh seluruh subjek penelitian dibagi jumlah subjek yang berpartisipasi dalam penelitian. *Median* adalah teknik untuk menjelaskan nilai tengahdari seluruh skor perolehan setelah diurutkan dari nilai tertinggi sampai terendahdan sebaliknya. *Standar deviasi* adalah nilai statistik yang dipakai guna menentukan seberapa dekat data dari suatu sampel statistik dengan data mean atau rata-rata data tersebut. Nilai *maximum* merupakan nilai yang paling tinggi atau besar dari data. Nilai *minimum* merupakan nilai yang paling rendah atau kecil dari data.

#### b. Analisa Outer Model

Analisa Outer Model menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya, dengan kata lain outer model dapat mendefinisikan bagaimana hubungan pada setiap indikator terhadap variabel laten. Berikut uji yang terdapat pada outer model:

##### 1. Uji Validitas

[47] menjelaskan bahwa Uji Validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat di katakan valid jika pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Uji Validitas pada outer model antara lain: *Convergent Validity*, dan *Discriminant Validity*.

##### a) *Convergent Validity*

Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity* dalam kategori baik, jika *outer loading* > 0,7. Tetapi [47] mengatakan nilai *outer loading* 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup memenuhi syarat *convergent validity*.

##### b) *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* ini menggunakan nilai *cross loading*, dimana suatu indikatornya dapat dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada setiap variabelnya adalah terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

##### 2. Uji Reliabilitas

[47] menjelaskan bahwa Reliabilitas sebenarnya merupakan alat yang berguna untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan merupakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

##### a) *Composite Reliability*

Pada uji *composite reliability* ini menggunakan nilai reliabilitas indikator – indikator pada setiap variabel. Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi syarat *composite reliability* apabila suatu variabel memiliki nilai > 0,6 [47]

- b) **Average Variance Extraced (AVE)**  
Konstruk model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE mempunyai nilai diatas 0,50. Apabila  $AVE > 0,50$  maka dengan begitu dapat dikatakan reliabel [47]

- c) Uji Multikolinieritas (*Colinierity Statistic* (VIF))

Pada Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara indikator, apakah indikator mengalami multikolinieritas dengan nilai VIF. Jika nilai  $VIF < 5$  maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas, dan apabila sebaliknya jika nilai  $VIF > 5$  maka terjadi multikolinieritas [47]

#### c. Analisa Inner Model

*Inner model* merupakan model structural yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* yang didasari oleh rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Model structural dapat dievaluasi menggunakan *R-square* untuk mengukur sebanyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. [47] menjelaskan bahwa hasil *R-square*  $> 0,67$  mengidentifikasi pengaruh yang baik antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan jika nilai *R-square* 0,33 – 0,66 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika *R-square* 0,19 – 0,32 maka termasuk dalam kategori lemah.

#### Uji Hipotesis

Untuk Pengujian pada hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone, Statistik uji yang digunakan merupakan statistik-t atau uji-t. penerapan pada metode resampling memungkinkan berlakunya data yang berdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta juga tidak memerlukan sampel yang besar dan direkomendasikan sampel minim 30 sampai 100 [47] Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai koefisien, t-statistik, dan nilai probabilitas. Pada penelitian ini uji hipotesis melihat nilai koefisien, apabila nilai koefisien positif maka hipotesis dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif. Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan t-statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Maka dari kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t- statistik  $> 1,96$ . Sedangkan berikut ini adalah syarat dari diterima atau ditolak hipotesis dengan menggunakan probabilitas:

- Jika nilai P-Values  $< 0,05$  maka dengan begitu dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan.
- Jika nilai P-Values  $> 0,05$  maka dengan begitu dapat dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan.

Pengujian dengan hipotesis dengan SmartPLS dilakukan dengan dua tahap yang pertama menghitung pengaruh langsung variabel laten independent terhadap variabel dependent, yang kedua adalah menghitung pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependent dengan pemoderasi [47]

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### 1. Identitas Responden

Tabel Identitas Responden

Keterangan	Total	Presentasi
<b>Jumlah sampel</b>	60	60
<b>Jenis kelamin</b>		
Pria	35	58%
Wanita	25	42%
<b>Lama Bekerja</b>		
0 - 1 tahun	5	8%
2 - 5 tahun	27	45%
6 - 10 tahun	28	47%
<b>Umur</b>		
19-24 tahun	14	24%
25-35 tahun	38	63%
36-50 tahun	8	13%

Sumber: Data Statistik diolah 2023

Berdasarkan tabel diketahui bahwa jumlah responden pria lebih banyak dibanding responden wanita. Jumlah responden pria sebanyak 35 orang (58%) dan wanita sebanyak 25 orang (42%). Responden juga mempunyai masa kerja sebagai pegawai selama 0-1 tahun sebanyak 5 orang (8%) 2-5 tahun sebanyak 27 orang (45%) dan 6-10 tahun sebanyak 28 orang (47%). Kemudian responden mempunyai umur rata-rata 19-24 tahun sebanyak 14 orang (24%) 25-35 tahun sebanyak 38 orang (63%) dan 36-50 tahun sebanyak 8 orang (13%).

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Statistik deskriptif merupakan alat yang digunakan untuk memberikan gambaran data penelitian. Deskriptif suatu data dapat meliputi berbagai hal seperti rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum dll (Murniati et al., 2013).

Salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami, maka analisis deskriptif adalah salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk terendah dan 5 untuk tertinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah:

$$\text{Interval} = (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas})$$

$$\text{Interval} = (5 - 1) / 5 = 0.8$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

- |                  |              |
|------------------|--------------|
| a) Sangat Rendah | : 1.00 – 1.8 |
| b) Rendah        | : 1.81 – 2.6 |
| c) Cukup         | : 2.61 – 3.4 |
| d) Tinggi        | : 3.41 – 4.2 |
| e) Sangat Tinggi | : 4.21 – 5   |

### Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan pada Tabel 4.2, 4.3, dan 4.4.

Tabel Motivasi kerja

Kode	Item	Mean	Kriteia
X1.1	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.	4.733	Sangat Tinggi
X1.2	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam perusahaan.	4.667	Sangat Tinggi
X1.3	Siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	4.533	Sangat Tinggi

Sumber: Data-data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.733 yang terdapat pada pernyataan dengan kode X1.1 yaitu "Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi". Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap karyawan.

Tabel Karakteristik Individu

Kode	Item	Mean	Kriteia
X2.1	Saya merasa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4.550	Sangat Tinggi
X2.2	Saya setuju setiap tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu dalam bekerja.	4.670	Sangat Tinggi
X2.3	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok	4.067	Tinggi
X2.4	Pegawai memiliki minat kerja yang tinggi	4.600	Sangat Tinggi

Sumber: Data-data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Karakteristik Individu termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.670 yang terdapat pada pernyataan dengan kode X2.2 yaitu "Saya setuju setiap tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu dalam bekerja". Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya Karakteristik Individu memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap karyawan.

Tabel Lingkungan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteia
X3.1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	3.983	Tinggi
X3.2	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	4.150	Tinggi
X3.3	Kelembaban yang terdapat pada perusahaan tidak mengganggu karyawan disaat sedang bekerja	4.198	Tinggi

X3.4	Pentilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	4.167	Tinggi
X3.5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	4.083	Tinggi
X3.6	Getaran mekanis tidak mengganggu karyawan disaat mengerjakan pekerjaannya	4.100	Tinggi
X3.7	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	4.183	Tinggi
X3.8	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	4.167	Tinggi
X3.9	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	4.133	Tinggi
X3.10	Adanya music/sound system didalam ruang bekerja dapat menambah semangat karyawan saat bekerja	4.017	Tinggi
X3.11	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	4.217	Sangat Tinggi

Sumber: Data-data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.217 yang terdapat pada pernyataan dengan kode X311 yaitu "Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman". Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap karyawan.

#### a. Hasil Analisis Variabel Endogen

Tabel Komitmen Organisasi

Kode	Item	Mean	Kriteia
Y1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	4.117	Tinggi
Y2	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	4.200	Tinggi
Y3	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	4.233	Sangat Tinggi

Sumber: Data-data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Komitmen Organisasi termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.233 yang terdapat pada pernyataan dengan kode Y3 yaitu "Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya". Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap karyawan.

#### Analisis Data dan Penelitian

Dalam bab ini peneliti akan menyajikan hasil dari analisis data yang merupakan hasil pengamatan sejumlah variabel yang telah digunakan dalam model regresi dengan menggunakan program aplikasi SmartPls 4.0. Yang mana telah diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini melibatkan empat variabel eksogen yaitu motivasi kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja. Kemudian satu variabel endogen yaitu komitmen organisasi.

#### A. Analisa Outer Model

Pada model tersebut menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan seluruh indikatornya, dengan begitu outer model dapat mendefinisikan bagaimana setiap variabel berhubungan dengan variabel yang lainnya. Pengujian outer model dapat dilakukan dengan berbagai metode yang diantaranya:

##### 1. Uji Validitas

###### a. Convergent Validity

Nilai outer model atau *loading factor* digunakan untuk menguji convergent validity suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity* menurut Ghozali (2014) mengatakan jika nilai *outer loading* > 0,5 maka nilai tersebut sudah dapat memenuhi syarat *convergent validity*. Berikut adalah nilai dari nilai outer loading dari masing – masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	Loading Factor	Nilai Validitas	Keterangan
X1.1	0,5	0.962	Valid
X1.2	0,5	0.946	Valid
X1.3	0,5	0.831	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing – masing dari indikator variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* > 0,5. sehingga variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid.

*Tabel Uji Validitas Karakteristik Individu*

Indikator	Loading Factor	Nilai Validitas	Keterangan
X2.1	0,5	0.896	Valid
X2.2	0,5	0.871	Valid
X2.3	0,5	0.740	Valid
X2.4	0,5	0.824	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa masing – masing dari indikator variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* > 0,5. sehingga variabel karakteristik individu dapat dinyatakan valid.

*Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja*

Indikator	Loading Factor	Nilai Validitas	Keterangan
X3.1	0,5	0.804	Valid
X3.2	0,5	0.704	Valid
X3.3	0,5	0.918	Valid
X3.4	0,5	0.941	Valid
X3.5	0,5	0.837	Valid
X3.6	0,5	0.865	Valid
X3.7	0,5	0.817	Valid
X3.8	0,5	0.772	Valid
X3.9	0,5	0.925	Valid
X3.10	0,5	0.957	Valid
X3.11	0,5	0.878	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa masing – masing dari indikator variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* > 0,5. sehingga variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid.

*Tabel Uji Validitas Komitmen Organisasi*

Indikator	Loading Factor	Nilai Validitas	Keterangan
Y1	0,5	0.805	Valid
Y2	0,5	0.938	Valid
Y3	0,5	0.884	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa masing – masing dari indikator variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* > 0,5. sehingga variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid.

b. *Average Variance Extracted*

Konstruk model dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika AVE mempunyai nilai diatas 0,50. Jika AVE > 0,50 maka data dapat dikatakan reliabel, Chin dalam Ghazali (2014). Berikut adalah nilai dari AVE untuk seluruh variabel:

*Tabel Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	0.836
Karakteristik Individu (X2)	0.697
Lingkungan Kerja (X3)	0.770
Komitmen Organisasi (Y)	0.739

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE pada semua konstruk dalam model penelitian diatas 0,50. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan cara melihat nilai dari VIF pada setiap indikator, apakah indikator dalam penelitian ini terjadi multikolinieritas. Jika nilai dari VIF < 5 maka dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel tidak ada multikolinieritas, dan begitu sebaliknya jika nilai VIF > 5 maka terjadi multikolinieritas Chin dalam Ghozali (2014). Berikut adalah hasil uji collinearity statistics (VIF):

Tabel Outer VIF Values

	VIF
X1.1	1.736
X1.2	1.750
X1.3	1.876
X2.1	3.172
X2.2	2.061
X2.3	1.721
X2.4	1.227
X3.1	3.537
X3.2	1.494
X3.3	3.639
X3.4	2.235
X3.5	2.838
X3.6	1.835
X3.7	3.145
X3.8	1.770
X3.9	2.256
X3.10	2.389
X3.11	2.686
Y1	1.725
Y2	3.170
Y3	2.568

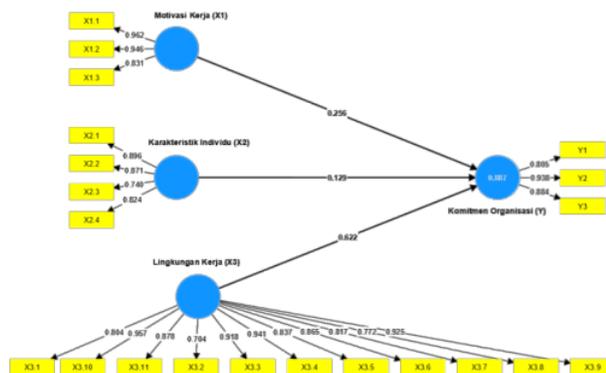
Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel dalam penelitian nilainya < 5, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

B. Pengukuran Inner Model

Pengujian model structural atau dapat dikatakan dengan inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, R-Square dan nilai signifikan pada model penelitian. Dalam menilai model dengan SmartPLS dimu dengan melihat R-Square pada setiap variabel laten dependent. Chin dalam Ghozali (2014) menyatakan bahwa R-Square > 0,67 mengidentifikasi pengaruh yang baik

antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai dari R-Square 0,33 – 0,66 maka termasuk dengan dalam kategori sedang, apabila nilai R-Square 0,19- 0,32 maka termasuk dalam kategori lemah.



Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 4.0

Gambar Structural Model

Tabel Nilai R-Square

	R-square
Komitmen Organisasi	0.887

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Berdasarkan data yang ada pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,887. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja besarnya presentasi sebesar 88,7%.

#### Uji Hipotesis

Berdasarkan dengan olah data yang telah dilakukan, maka hasil yang diperoleh dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan melihat pada nilai koefisien, apabila pada nilai koefisien positif maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang berpengaruh positif, maka hipotesis dapat dinyatakan diterima secara signifikan apabila pada nilai *P-Value* < 0,05 dan *t-statistic* > 1,96. Berikut adalah uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel Bootstrapping

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.924	0.862	0.126	7.312	0.000
Karakteristik Individu (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.129	0.127	0.047	2.768	0.006
Lingkungan Kerja (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.622	0.634	0.245	4.539	0.001

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4.0*

Pengujian dalam *SmartPLS* dilakukan dengan menggunakan statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap model sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan pada data penelitian. Berikut adalah hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis *SmartPLS*:

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja di CV. Juke Abadi Sidoarjo berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa suatu dorongan dan semangat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan [48] dan [15] yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan [1] dan [12] mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi teoritis didukung oleh indikator motivasi yang merujuk teori yang dikemukakan oleh [21] antara lain kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi terbesar ada pada indikator kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*). Hal ini membuktikan bahwa dorongan untuk sukses dan unggul akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bekerja

hal ini menunjukkan bahwa motivasi berupa prestasi yang diterima oleh karyawan memiliki kontribusi paling tinggi untuk meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang sebagian besar setuju jika kebutuhan untuk berprestasi merupakan motivasi yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi praktis menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dapat meningkatkan komitmen organisasi, dimana karyawan CV. Juke Abadi Sidoarjo yang di berikan motivasi yang tepat oleh perusahaan dapat meningkatkan komitmen perusahaan dalam menjalankan usahanya. [30] menyatakan bahwa seseorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

## 2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu di CV. Juke Abadi Sidoarjo berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan di CV. Juke Abadi Sidoarjo memiliki ciri khas tertentu yang membedakan satu sama lain, selain itu perusahaan juga dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian yakni [31] dimana membuktikan bahwa karakteristik yang baik dan positif akan meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan [7] dan [28] mengatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi teoritis didukung oleh indikator karakteristik individu yang merujuk pada teori [29] antara lain yakni kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi terbesar ada pada indikator nilai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat menilai pekerjaan seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai dengan instruksi perusahaan, hubungan masing-masing karyawan sangat baik, serta kerjasama antar karyawan berjalan dengan baik, maka dapat disimpulkan seorang karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengerahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan jawaban responden yang sebagian besar setuju jika nilai merupakan karakteristik individu yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi praktis menunjukkan karakteristik individu karyawan yang ada di CV. Juke Abadi Sidoarjo sudah baik, dimana pada pekerjaan mereka mampu menempatkan sikap, dan kemampuan mereka, dengan itu dapat disimpulkan bahwa karakteristik dapat membantu proses pekerjaan menjadi lebih efektif dan secara tidak langsung meningkatkan komitmen organisasi. [35] menjelaskan bahwa karakteristik individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Maka semakin baik karakteristik individu seorang karyawan akan sangat membantu perusahaan untuk semakin berkomitmen untuk berkembang.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja di CV. Juke Abadi Sidoarjo berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan komitmen karyawan dalam suatu perusahaan. Studi empiris yang sejalan dengan penelitian yakni [3] dan [12] dimana membuktikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan komitmen organisasi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan [16] dan [19] mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Studi teoritis didukung oleh indikator lingkungan kerja yang merujuk pada teori [30] antara lain, Penerangan cahaya, Temperature, Kelembaban, Sirkulasi udara, Kebisingan, Getaran mekanis, Bau-bauan, Tata warna, Dekorasi tata letak, Musik, Keamanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi terbesar ada pada indikator keamanan, hal ini menunjukkan bahwa guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya, dimana pada CV. Juke Abadi Sidoarjo sudah menerapkan keamanan sesuai standart perusahaan.

Studi praktis menunjukkan lingkungan kerja yang ada di CV. Juke Abadi Sidoarjo sudah sangat baik dan nyaman, terutama pada segi keamanan yang sangat baik sehingga karyawan bisa berkomitmen terhadap perusahaan. [1] menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

## V. SIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh CV. Juke Abadi Sidoarjo kepada karyawannya dinilai baik dan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dalam mengembangkan usahanya.
2. Variabel Karakteristik Individu pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu para karyawan di CV. Juke Abadi Sidoarjo mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi CV. Juke Abadi Sidoarjo.

3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa CV. Juke Abadi Sidoarjo memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman kepada para karyawannya.

## VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyesuaian penelitian ini terutama pada pihak CV. Juke Abada Sidoarjo, para responden yang telah membantu peneliti dalam mengisi kuesioner, orangtua yang saya cintai, saudara, serta teman-teman yang sudah memberikan dukungannya untuk penulis

## REFERENSI

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Abdul, Raziq., & Raheela Maulabakhsh. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. 23 (2015) 717 – 725
- [3] Abidin, M. I. Z., Pangtulan, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 1–10..
- [4] Andora, D., & Ermita, E. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 1–6.
- [5] Angraini, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>.
- [6] Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98..
- [7] Cahyani, R. anggun, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>.
- [8] Defitri, S. Y., Indrawati, N., Manajemen, J., Mahaputra, U., Yamin, M., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Mahaputra, U., Yamin, M., Jend, J., No, S., & Solok, K. (2022). *ISSN 2798-3641 (Online)*. 2(2).
- [9] Firdaus, V., & Psi, S. (n.d.). *Vera Firdaus, S.Psi., MM.*
- [10] Funminiyi, A. K. (2018). Impact of Organisational Structure on Employee Engagement: Evidence from North Central Nigeria. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 4(8), 579–589. <https://doi.org/10.22161/ijaems.4.8.1>
- [11] Georgopolous, & Tannembbaum. (2021). *Ekeftivitas*. 4(1), 1–23.
- [12] Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di Pt. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 135–151. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i2.5513>
- [13] Hasbullah. (2020). Pemikiran Kritis John Dewey Tentang Pendidikan (Dalam Perspektif Kajian Filosofis). *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(1), 1–21.
- [14] Hestin. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat Publishing Institution. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1–6. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/download/3419/2366>
- [15] Iswahyudi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Upt Perpustakaan Universitas Jember. *Bisma*, 11(1), 50. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6208>
- [16] Kasus, S., Tahu, I., Semarang, T., Boyolali, G. S., Studi, P., Lingkungan, I., & Kaswinarni, F. (2007). *INDUSTRI TAHU PROGRAM PASCASARJANA*..
- [17] Kuhparuw, V. J. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Federal International Finance (Fif) Cabang Ambon. *Cita Ekonomika*, XIV(1). <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/citaekonomika/article/view/2622>
- [18] Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 1(4), 771–781..
- [19] Lestari, I. D. (2016). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD. *Sosio-E-Kons*, 8(1), 15–24.

- [20] Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu. *E Journal Manajemen Unud*, 6(4), 2253–2279. <https://media.neliti.com/media/publications/283945-karakteristik-biografis-dan-pengaruhnya-83b4ce23.pdf>.
- [21] Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- [22] Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>.
- [23] Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Sudi Manajemen Organisasi*, 11(1), 78–91. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13164>.
- [24] Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 3(001), 1–15..
- [25] Prabowo, R., Mustika, M. D., & Sjabadhyni, B. (2018). How a Leader Transforms Employees' Psychological Empowerment Into Innovative Work Behavior. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 90. <https://doi.org/10.7454/proust.v1i2.32>.
- [26] Prihatiningsih, F. M. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Pada Pegawai Balai Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3Tki) Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(1), 1–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i1.26>.
- [27] Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- [28] Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- [29] Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3756/2991%23~:text=%3Dsecara%2520singkat%2520dapat%2520diartikan%2520bahwa,komitmentnya%2520pun%2520tinggi.Begitupun%2520sebaliknya.&ved=2ahUKE>
- [30] Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- [31] Rusmawati, S., & Wardani, D. K. (2016). Pengaruh Pemahaman Pajak, Sanksi Pajak, Dan Sensus Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pribadi Yang Memiliki Usaha. *Jurnal Akuntansi*, 3(2), 75–91. <https://doi.org/10.24964/ja.v3i2.53>.
- [32] Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–37..
- [33] Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2663–2666..
- [34] Siagian, E. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(Oktober), 1–12.
- [35] Siregar, E. (2022). Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia. In *Google Book*.
- [36] Sousa, E. A. de. (2017). *KUALITAS LAYANAN ( Studi Pada Rumah Sakit Referral Maubessi , Timor Leste ) Evelio Antonnio de Sousa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali – Indonesia ABSTRAK PENDAHULUAN Latar Belakang Mengingat begitu khasnya tugas seorang tenaga keseha. 7. 2617–2634*
- [37] Supriyanto, A., Hartini, S., Irdasari, W. N., Miftahul, A., Oktapiana, S., & Mumpuni, S. D. (2020). Teacher professional quality: Counselling services with technology in Pandemic Covid-19. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 10(2), 176. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v10i2.7768>
- [38] Suputra, I Dewa Nyoman Sidan Ari dan Sriathi, A. A. A. (2018). KOMITMEN ORGANISASIONAL Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia ABSTRAK Menciptakan kondisi yang kondusif maka perusahaan-perusahaan yang bergerak disektor usaha perhotelan dituntut dalam menyediakan pelayanan yang memua. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656..
- [39] Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628.

- <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>.
- [40] Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86.
- [41] Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 105. <https://doi.org/10.56957/jsr.v3i4.122>.
- [42] Theodora, T. H., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PRAMUNIAGA PT . X CABANG TANGERANG karyawan , terlepas dari ketentuan yang telah ditetapkan dan bertujuan untuk membantu orang. 7(April), 285–293..
- [43] Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO ( Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor ). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>.
- [44] Tulenan, S. a. S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado. *Administrasi Bisnis*..
- [45] Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>.
- [46] Utami, C. P., Fitrianingrum, S. A., & Haryani, I. K. (2012). Pemanfaatan iles-iles (*Amorphophallus oncophylus*) sebagai bahan pengenyal pada pembuatan tahu. *Jurnal Teknologi Kimia Dan Industri*, 1(1), 79–85. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jtki/article/view/368/369>
- [47] Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 105–114.
- [48] Yulan, & Bernanto, I. (2017). Pengaruh self-efficacy budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Universitas Pelita Harapan, Tangerang. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 114–138.

# ARTIKEL ACHMAD AZIZI(1).pdf

---

## ORIGINALITY REPORT

---

18%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	9%
2	docplayer.info Internet Source	6%
3	ijler.umsida.ac.id Internet Source	5%
4	repository.umpri.ac.id Internet Source	3%
5	123dok.com Internet Source	3%
6	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	2%
7	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	2%
8	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
9	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%

---

10	<a href="http://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	2%
11	<a href="http://help.uui.ac.id">help.uui.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Pembangunan Panca Budi Student Paper	1%
14	<a href="http://ojs.uph.edu">ojs.uph.edu</a> Internet Source	1%
15	<a href="http://journals.telkomuniversity.ac.id">journals.telkomuniversity.ac.id</a> Internet Source	1%
16	<a href="http://www.kitapunya.net">www.kitapunya.net</a> Internet Source	1%
17	<a href="http://acopen.umsida.ac.id">acopen.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
18	<a href="http://archive.umsida.ac.id">archive.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
19	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
20	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%

21	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
22	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	1%
23	<a href="http://ojs3.unpatti.ac.id">ojs3.unpatti.ac.id</a> Internet Source	1%
24	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
25	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
26	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	1%
27	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1%
28	Sofhian Sofhian, Sri Nur Ain Suleman. "Pengaruh Kualitas Produk dan Religiusitas Terhadap Keputusan Nasabah dalam Memilih Asuransi Syariah di PT. Prudential Life Anssurance Cabang Kota Gorontalo", Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017 Publication	1%
29	<a href="http://ijins.umsida.ac.id">ijins.umsida.ac.id</a> Internet Source	1%
30	<a href="http://repository.stkippacitan.ac.id">repository.stkippacitan.ac.id</a> Internet Source	1%

1%

---

31

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The  
State University of Surabaya

1%

Student Paper

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On