

Pengaruh Lingkungan Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada Kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta)

Aloisius Agal Garut, Prayekti, Kusuma Chandra

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence: faiisgarut123@gmail.com, yekti_feust@yahoo.co.id, kusumack@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan. Penelitian mengambil sampel pada kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta, Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang bekerja pada kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan faktor lingkungan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan, namun secara parsial hanya faktor lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan pada Kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta

Kata kunci: lingkungan organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen karyawan.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of the organizational environment, work motivation and work discipline on employee commitment. The research took samples at the Yogyakarta Special Region BPBD office. The sampling technique used a non-probability sampling technique using saturated sampling (census). The sample in this study consisted of 50 employees who worked at the Yogyakarta Special Region BPBD office. In this research, multiple regression analysis techniques were used. The results of the research show that simultaneously environmental factors, motivation and work discipline influence employee commitment, but partially only work environmental factors have a significant influence on employee commitment at the Yogyakarta Special Region BPBD Office

Keywords: *organizational environment, work motivation, work discipline, employee commitment.*

PENDAHULUAN

Peranan SDM dalam perusahaan sangatlah penting, peranan tersebut menjadi penggerak utama perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya atensi khusus pada kompensasi SDM dan menjadi Dengan demikian perhatian serius sangat dibutuhkan dalam pengolahan SDM dan menjadi aspek penentu keberhasilan organisasi. Perspektif terhadap SDM bukan hanya dipandang dari kualitas individunya saja, akan tetapi dilihat secara kolektif di lingkungan perusahaan. Setiap orang mempunyai sikap dan kepribadian yang berbeda-beda, baik sebagai individu maupun kelompok.

Dalam pengaplikasian dan penanganan penanggulangan bencana regional. Terdapat Undang-Undang No. 24 Tahun 2017 mengatur tentang penciptaan mengenai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah atas prakarsa sendiri. Pada tahun 2010 atas prakarsa masyarakat, DPR dan pemerintah sepakat untuk memvalidasi Perda DIY No 8 Tahun 2010 tentang Penanggulangan Bencana. Perda mengatur penciptaan penanggulangan bencana dilakukan BPBD, dan Perda DIY No. 10 Tahun 2010 berhubungan dengan Organisasi dan Tata Kerja BPBD. Oleh karena itu, pendirian BPBD menjadi bagian hal yang penting. Pertama, dalam lingkup kewajiban pemerintahan daerah dalam memmanifestasikan penanggulangan bencana No. 24 Tahun 2007. Kedua, pengelolaan bencana alam maupun tidak wajar secara tersusun, proaktif, selaras, komprehensif, tangkas, akurat, transparan, maupun akuntabel.

Komitmen karyawan mempunyai arti penting bagi perusahaan. Melalui komitmen karyawan, karyawan merasa lebih berempati terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen tinggi dapat

berkolaborasi dengan perusahaan, sehingga memungkinkan dapat bekerja sesuai standar perusahaan. Komitmen mampu diidentifikasi kuat yang berasal dari seseorang terhadap organisasi, selain itu mempunyai perasaan bahwa dirinya sebagai bagian dari organisasi. Faktanya, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin besar kesetiaan dan harapan mencapai tujuan bersama. Secara teoritis, faktor penyebab komitmen yaitu lingkungan bisnis. Lingkungan bisnis menurut Stoner dalam penelitian (Benna et al, 2017) merupakan durasi yang dialami karyawan dalam organisasi dengan perlakuan sikap pimpinan maupun rekan kerja yang menciptakan iklim dalam bertindak atas kebijakan organisasi. Hal ini membuat lingkungan organisasi memegang peranan penting.

Lingkungan organisasi yang menarik dapat menambah hasil kinerja karyawan, sehingga lingkungan organisasi dinyatakan baik apabila karyawan memuaskan perusahaan dengan kontribusinya secara langsung maupun tidak langsung demi perkembangan perusahaan (Aspani & Tampenawas, 2022). Mengingat lingkungan organisasi penting bagi pimpinan dikarenakan lingkungan organisasi memiliki dampak terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan organisasi yang aman, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan organisasi yang tidak memadai dapat menurunkan efisiensi pada kinerja yang dapat menurunkan motivasi.

Motivasi kerja menjadi aspek pendorong setiap individu yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar. Berupa dorongan untuk melakukan agenda yang berupa kababilitas, kepakaran, antusiasme maupun waktu senagai wujud perhatian terhadap tujuan organisasi. Keadaan ini berdampak pada menumbuhkan, membina, dan memperjuangkan perilaku keutuhan bersama lingkungan kerja (Giusti & Effendi, 2018). Pada penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dan motivasi pada komitmen karyawan telah dibuktikan oleh (Suputra & Sriathi, 2018), dengan hasil penelitian bahwa lingkungan organisasi berpengaruh signifikan pada komitmen karyawan dengan arah hubungan yang positif._

Penelitian Pramukti (2019) memperkuat bukti pada motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Elemen lain yang menguasai komitmen karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sebagai sikap karyawan dalam memandang, menduga, maupun berpegang teguh pada peraturan perusahaan. Sikap disiplin menjadi hal yang perlu dipelihara dan dikembangkan dengan tujuan untuk karyawan lebih awam dalam bekerja. Karyawan yang bekerja datang tepat waktu, melaksanakan tugas pekerjaan, mengikuti aturan dan standar perusahaan, akan memiliki hasil pekerjaan yang berkualitas dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin. Terlihat jelas bahwa tercapainya target dapat diprogramkan dalam melaksanakan tugas, semangat dan bergairah dalam bekerja, serta berinisiatif untuk melakukan pekerjaan. Dengan suasana pekerjaan disiplin dapat menumbuhkan karyawan dalam menciptakan hasil kerja mutu, berkualitas. Penelitian sebelumnya mengungkapkan jika disiplin kerja berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan disiplin dapat menciptakan hasil kinerja yang baik (Prawatya & Raharjo, (2012). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap komitmen karyawan pada Kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tinjauan literatur

Komitmen Karyawan

Penelitian Simatupang & Chandra (2021) menyatakan jika komitmen kerja mempertimbangkan pangkat pengenalan dalam keterlibatan individu pada pekerjaannya dan kesanggupan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen karyawan sebagai terjalannya intelektual karyawan pada suasana dalam berpihak organisasi dengan tujuan maupun keinginan untuk menegakkan anggota organisasi.

Lingkungan Organisasi

Penelitian Gricilia & Tampenawas (2022) menyebutkan bahwa lingkungan organisasi merupakan segenap sesuatu yang mempengaruhi berkesinambungan, keberadaan, dan keberlangsungan yang bertautan dengan organisasi dari dalam/luar. Indikatornya yaitu lingkungan kerja yang cukup nyaman dan mampu menumbuhkan kinerja karyawan yang menciptakan kepuasan.

Motivasi Kerja

Penelitian Saputra & Hartini (2023) menyatakan bahwa motivasi bagian dari ambisi diri untuk membangun seseorang beraksi. Sedangkan Rivai (2015) menyampaikan motivasi sebagai seperangkat

kepercayaan dan perilaku memotivasi seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Motivasi sebagai kemauan untuk melaksanakan kegiatan dalam mencapai kebutuhan organisasi dengan kapasitas usaha dalam mencapai kepuasan individu.

Disiplin Kerja

Penelitian Rahayu & Dahlia (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kapasitas untuk bertumbuh dalam karyawan yang menjadi karyawan dapat beradaptasi dengan sukarela maupun peraturan, serta nilai-nilai tinggi perusahaan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen karyawan (Y). Dalam penelitian ini populasi penelitian merupakan pegawai di Kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta (Haloho, 2020). Adapun populasi menggunakan sebanyak 50 orang pegawai. Dalam penelitian ini, populasinya tidak lebih dari 100, maka menggunakan sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasinya karyawan tidak tetap dan karyawan tetap yang bekerja di Kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta maka yang menjadi sampel hanya 50 orang pegawai.

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas

No.	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	Lingkungan Organisasi	1	0,640	0,273	Valid
		2	0,775		
		3	0,677		
		4	0,703		
		5	0,781		
		6	0,771		
		7	0,664		
		8	0,617		
		9	0,428		
2	Motivasi Kerja	1	0,506		
		2	0,627		
		3	0,687		
		4	0,550		
		5	0,657		
		6	0,667		
		7	0,693		
		8	0,551		
		9	0,680		
3	Disiplin Kerja	1	0,656		
		2	0,586		
		3	0,598		
		4	0,718		
		5	0,614		
		6	0,746		
		7	0,682		
		8	0,667		
		9	0,537		
4	Komitmen Karyawan	1	0,574		
		2	0,616		
		3	0,472		
		4	0,659		
		5	0,634		
		6	0,642		
		7	0,509		
		8	0,590		
		9	0,707		

Sumber : data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja terdiri dari 9 butir pertanyaan memiliki nilai 0,428 - 0,781, motivasi kerja terdapat 9 butir pertanyaan memiliki nilai korelasi 0,506 - 0,693, disiplin kerja terdapat 9 butir pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi 0,537 - 0,746, komitmen karyawan terdiri dari 12 butir pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi 0,473 - 0,707, maka di atas nilai r Product Moment sebesar 0,273 atau valid.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Penelitian

No.	Variabel	Alpha cronbach's	Nilai kritis	Keterangan
1	Lingkungan Organisasi	0,847	0,7	Reliabel
2	Motivasi Kerjaa	0,804		
3	Disiplin Kerjaa	0,821		
4	Komitmen Karyawan	0,831		

Sumber : data olahan

Tabel 2 terdapat nilai koefisien alpha data lingkungan organisasi = 0,847, motivasi kerja = 0,804, disiplin kerja = 0,821, dan komitmen karyawan = 0,831. Hasil tersebut telah melebihi nilai reliabilitas 0,7 sehingga variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan. Sedangkan Tabel 3 dan 4 membuktikan bahwa nilai asymp. Sig. di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan semua nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 5 diperoleh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas > 0,05 maka juga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber : data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Organisasi	,951	1,052
Motivasi kerja.	,992	1,008
Disiplin Kerja.	,944	1,060

Sumber : data olahan

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta.			
1 (Constant)	17.713	10.066			1.760	.085
Lingkungan Organisasi	.531	.178	.389		2.989	.004
Motivasi Kerja	.041	.141	.037		.290	.773
Disiplin Kerja	.308	.164	.245		1.873	.067

Sumber : data olahan

Tabel 5 juga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,389X_1 + 0,037X_2 + 0,245X_3$. Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan: (a) koefisien regresi lingkungan organisasi (X_1) sebesar 0,389, maka variabel lingkungan organisasi berubah satu satuan, maka komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,389 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya ada pengaruh yang searah lingkungan organisasi terhadap komitmen karyawan; (b) koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,037, maka variabel motivasi kerja berubah satu satuan, maka komitmen organisasional

mengalami kenaikan sebesar 0,037 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya ada pengaruh yang searah motivasi kerja terhadap komitmen karyawan; dan c) koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,290, maka variabel disiplin kerja berubah satu satuan. Komitmen organisasional menyebabkan naik sebesar 0,290 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya ada pengaruh yang searah disiplin kerja terhadap komitmen karyawan.

Berdasarkan Tabel 5 menyatakan variabel lingkungan organisasi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$; artinya lingkungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi membantu pegawai untuk meningkatkan komitmen karyawan. Semakin tinggi lingkungan organisasi individu untuk menyelesaikan sesuatu, maka keberhasilan menonjolkan ide inovatif, akan muncul, dan selanjutnya mampu menjadikan komitmen karyawan semakin baik. Sementara variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,773 > 0,05$; artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,067 > 0,05$; artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.209	3.657

Sumber : data olahan

Tabel 6 menunjukkan nilai *Adjusted R²* adalah 0,209 yang artinya bahwa semua variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan organisasi) dalam penelitian ini mampu menjelaskan 2,09% variabel dependen (Komitmen Karyawan), dan sisanya 97,91% dipengaruhi variabel yang tidak dianalisis. Sedangkan hasil uji F pada Tabel 7 membuktikan nilai F_{hitung} 5,316 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan organisasi secara simultan terhadap komitmen karyawan. Hal ini dapat diartikan semakin baik lingkungan organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja maka akan meningkatkan komitmen karyawan.

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213.238	3	71.079	5.316	.003
Residual	615.082	46	13.371		
Total	828.320	49			

Sumber : data olahan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap komitmen karyawan Kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta. Namun secara parsial faktor motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan Kantor BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspani, Gricilia Cheysi, Sendow, G.M. and Tampenawas, J.L. 2022, Pengaruh Lingkungan Organisasi, Etos Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado, *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 63-72.
- Benna, M.T., Brahmasari, I.A. and Nugroho, R. 2017, The Effect of Job Enrichment, Self Efficacy and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Civil Servants of Departmen of Health, Sinjai Regency, South Sulawesi Province, *International Journal Of Business And Management Invention*, 6(2), 49–64.
- Saputra, Suryahadi & Hartini, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai.

- Giusti, G., Kustono, A.S. and Effendi, R. 2018, Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 121
- B Haloho, R Panjaitan, 2020, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara, Tesis, Universitas HKBP Nommensen
- Pramukti, A., 2019, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai, *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23.
- Prawatya, D.A. & Raharjo, S.T. 2012, Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, *Diponegoro Journal of Management*, 1(1), 1–9.
- Rahayu, S. & Dahlia, D., 2023, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Simatupang, P., & Chandra, N. D. 2021. Pengaruh Kedekatan Atasan dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25-41.
- Suputra, I.D.N.S.A. and Sriathi, A.A.A. 2018, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628