

**Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada
Komitmen Organisasional Karyawan
(Studi Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta)**

*Effect Between Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment In Employee
Organizational Commitments
(Study In Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta)*

Risfanda Nurhudiana

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

**ARTICLES
INFORMATION**

E B B A N K

Vol. 10, No. 2, Desember 2019

Halaman : 59 – 64

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

*Work Discipline, Work
Motivation, Work Environmet, and
Organizational Commitments .*

JEL classifications :

Industrial Organization;
Economic Development, Innovation,
Technological Change, and Growth

Contact Author :

rnurhudiana25@gmail.com,

Terima kasih kepada pihak

STIEBBANK, telah mempublikasikan
jurnal saya.

ABSTRACT

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan pada komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *asosiatif kausal*. Populasinya adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta yang berjumlah 80 orang dan untuk sampel digunakan sebanyak 45 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Accidental Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji F, uji t, uji R^2 , dan uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini bahwa dengan signifikansi 0.05 menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Abstract : The purpose of this study is to describe the influence between work discipline, work motivation, and work environment simultaneously on employee organizational commitment. This research belongs to a type of causal associative research. The population is 80 employees of Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, and 45 employees are used as samples for sampling using accidental sampling. The method of data collection uses the questionnaire method, while the data analysis technique used is multiple linear regression analysis supported by F test, t test, R^2 test, and classic assumption test. The results of this study that with 0.05 significance indicate work discipline, motivation work, and the work environment simultaneously influences simultaneously the employee's organizational commitment.

PENDAHULUAN

Bisnis kuliner saat ini menjadi salah satu sektor bisnis yang mempunyai potensi yang tinggi untuk dijalankan. Salah satunya bisnis kuliner yang menarik adalah Waroeng Spesial Sambal yang didirikan oleh Yoyok Heri Waryono di Yogyakarta pada tahun 2002. Waroeng Spesial Sambal merupakan franchise dalam bidang rumah makan yang mengusung konsep makanan pedas. Banyaknya pendatang di Yogyakarta ini, bisnis kuliner menjadi bisnis yang menjamur dan tumbuh pesat disetiap sudut kota Yogyakarta. Karena sektor bisnis memiliki potensial sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Dengan adanya persaingan bisnis kuliner yang ketat ini, Waroeng Spesial Sambal perlu menjaga kualitas karyawan yang mempunyai komitmen dalam organisasional. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap sebuah perusahaan diharapkan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai target yang diharapkan perusahaan dan mempunyai hasrat yang lebih untuk tetap berada di perusahaan.

Komitmen organisasional adalah sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasional untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasional dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan (Triyaningsih, 2014).

SDM akan mempunyai komitmen organisasional yang kuat, jika karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja adalah usaha dari manajemen yang mendorong pegawai untuk mencukupi berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasional tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan (Kurniasari, 2014).

Selain disiplin kerja, komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi akan dipengaruhi oleh adanya kebutuhan-kebutuhan pribadi dan tujuan dari orang atau kelompok orang yang ingin dipenuhi. Dengan kata lain tujuan perseorangan dalam setiap organisasional berpengaruh dalam menentukan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasional (Triyaningsih, 2014).

Komitmen organisasional juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor dari keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat mengakibatkan suatu ketidakberhasilan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Dikarenakan ruang kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, utamanya lingkungan kerja yang bersifat psikologis, sedangkan pengaruh itu juga dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Apabila seorang karyawan atau pegawai mendapat pengaruh yang positif, maka pegawai tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, dan ini artinya akan meningkatkan efisiensi dalam mencapai suatu tujuan (Kurniasari, 2014).

Apapun tujuan dari penelitian ini adalah yaitu : 1) Untuk melihat pengaruh disiplin kerja pada komitmen organisasional. 2) Untuk melihat pengaruh motivasi kerja pada komitmen organisasional. 3) Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja pada komitmen organisasional. 4) Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada komitmen organisasional.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori *assosiatif kausal* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan berjumlah 80 orang karyawan yang bekerja di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, sampel dihitung dengan rumus slovin mendapatkan jumlah sampel sebanyak 45 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data dengan teknik *Non-pribability Sampling* yaitu *Accidental Sampling*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala liker. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang didukung dengan uji asumsi klasik dan uji t, uji F, uji R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan regresi antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 4.895 | 4.639 | | 1.055 | 0.297 | |
| 1 | Disiplin Kerja | -0.200 | 0.210 | -0.135 | -0.954 | 0.346 |
| | Motivasi Kerja | 0.330 | 0.204 | 0.246 | 1.614 | 0.114 |
| | Lingkungan Kerja | 0.438 | 0.168 | 0.428 | 2.616 | 0.012 |

Sumber : Data Primer, 2019.

Hasil analisis diatas dapat dibuat persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4.894 + (-0.200)X_1 + 0.330 X_2 + 0.438 X_3$$

$$Y = 4.894 - 0.200 X_1 + 0.330 X_2 + 0.438 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui : 1) Konstanta (a) mempunyai nilai positif sebesar 4.894, maka hal ini mempunyai arti apabila variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) adalah tetap, maka besarnya variasi perubahan variabel dependen (komitmen organisasional) adalah positif. 2) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai sebesar -0.200, maka hal ini mempunyai arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. 3) Variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0.330, maka hal ini mempunyai arti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. 4) Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0.438, maka artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

1. Uji t

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui hasilnya sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t

| Variabel | Koefisien Regresi | t- hitung | t- tabel | Sig. ($\alpha = 0,05$) |
|------------------|-------------------|-----------|----------|--------------------------|
| Disiplin Kerja | -0.200 | -0.954 | 1.679 | 0.346 |
| Motivasi Kerja | 0.330 | 1.614 | 1.679 | 0.114 |
| Lingkungan Kerja | 0.438 | 2.616 | 1.679 | 0.012 |

Sumber : Data Primer, 2019.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hasil dari perhitungan yang diperoleh t-hitung untuk X_1 sebesar -0.954 dengan sig. 0.346, dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka diperoleh probabilitas lebih besar dari 0.05, berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Jadi Hipotesis 1 (H_1) ditolak.

2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hasil dari perhitungan yang diperoleh t-hitung untuk X_2 sebesar 1.614 dengan sig. 0.114, dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka diperoleh probabilitas lebih lebih besar dari 0.05, berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Jadi Hipotesis 1 (H_2) ditolak.

3) Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Hasil dari perhitungan yang diperoleh t-hitung untuk X_3 sebesar 2.616 dengan sig. 0.012, dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka diperoleh probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi Hipotesis 1 (H_3) diterima.

2. Uji F

Uji F untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara simultan. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji F diketahui sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Regression | 120.599 | 3 | 40.200 | 6.238 | 0.001 |
| Residual | 264.201 | 41 | 6.444 | | |
| Total | 384.800 | 44 | | | |

Sumber : Data Primer, 2019

Hasil dari diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 6.238 dengan nilai sig. 0.001 < 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai dari R² dengan model model persamaan sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji R²

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.560 | 0.313 | 0.263 | 2.538 |

Sumber : Data Primer, 2019.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil r-square sebesar 0.313 yang artinya bahwa 31,3% variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 68,7% variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui nilai sig. 0,346 > 0,05 maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti dengan menurunnya tingkat disiplin kerja akan mengakibatkan turunnya tingkat komitmen organisasional. Ini dikarenakan kurangnya inisiatif dan kendendak karyawan untuk mentaati peraturan organisasional dan kurangnya niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan yang ada didalam organisasional.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui nilai sig. 0,114 > 0,05 maka motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti dengan menurunnya tingkat motivasi kerja akan mengakibatkan turunnya tingkat komitmen organisasional. Ini dikarenakan karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, semangat kerja yang rendah, dan komitmen organisasional yang rendah. Jika motivasi turun akan menurunkan tingkat kepercayaan diri dalam menerima tantangan, hal ini dapat mengakibatkan seorang karyawan akan sulit memberikan hasil yang baik untuk organisasional.

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui nilai sig. 0,012 < 0,05 maka lingkungan kerja ada pengaruh terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti dengan adanya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional.

Dari uji hipotesis diketahui nilai sig. 0,001 < 0,05 maka disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpenagruh secara simultan terhadap komitmen organisasional. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti dengan meningkatnya secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja akan mengakibatkan semakin meningkatkan komitmen organisasional.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Saran

1. Berdasarkan hasil regresi diketahui koefisien negatif, untuk itu meningkatkan disiplin kerja dengan cara meningkatkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja dengan cara memberikan pelatihan untuk karyawan agar dapat meningkatkan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja sehingga lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil regresi diketahui koefisien negatif, untuk itu meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan karyawan dengan cara memberikan apresiasi baik berupa reward atau penghargaan maupun pengakuan atas apa yang telah dicapai karyawan.
3. Berdasarkan hasil regresi diketahui koefisien positif, untuk itu mempertahankan kenyamanan lingkungan karyawan, atau bisa juga meningkatkan dan memperhatikan lingkungan karyawan agar lebih nyaman dengan cara memperhatikan kelembaban udara sekitar area karyawan bekerja.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan referensi yang terkait dengan penelitian dan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan serta segala sesuatunya dengan ditunjang wawancara dengan sumber yang kompeten agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
5. Dalam penyebaran kuesioner akan lebih baik apabila dilakukan secara langsung atau bertatap muka dengan responden agar peneliti dapat mengetahui situasi responden yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312–317.
- Fathia, M., Suharto, & Sodikin, A. (2018). Effect of leadership and discipline on employee performance through employee organization commitment Bank Jabar Banten (BJB). *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 5(2), 130–139.
- Harianto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95.
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016). *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2).
- Lestari, I. D. (2016). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen. *SOSIO-E-KONS*, 8(1), 15–24.
- M., N., & Riani, A. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(1).
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2016). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328.
- Sari, R. F., Siburian, T. A., & Wau, Y. (2017). The Effect of Work Discipline , Job Satisfaction and Work Motivation Towards Teacher Organizational Commitment in Smp Negeri of Medan Kota District. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR - JRME)*, 7(5), 45–54.
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 12(2), 169–184.
- Susilo, P. J., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan SPBU 44.502. 12 Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Wahyudi. (2018). Determinan Komitmen Organisasi Dosen Di Wilayah Kopertis IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 245–260.
- Triyaningsih, S. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika edisi September*, 1(2), 31–38.