

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan.

Clarissa Daslim

STIE Professional Manajemen Collage Indonesia

clarissadaslimcd@gmail.com

Syawaluddin

STIE Professional Manajemen Collage Indonesia

syawal73.pmci@gmail.com

Mila Asmawiani Okta

STIE Professional Manajemen Collage Indonesia

meelha82@gmail.com

Thomas Sumarsan Goh

STIE Professional Manajemen Collage Indonesia

gohtho@gmail.com

Abstrak

PT. Tahta Sukses Abadi Medan, better known as the Brastagi Supermarket, the former Tiara Hotel. Organizational commitment is still not optimal, indicated by the presence of recapitulation data on employee attendance which is still low, the lack of employee desire to work well. An unsupportive physical work environment such as piling up files that are not neatly organized, work equipment and work equipment that are not supportive because some have been damaged. Regarding the organizational culture which has the motto of working with the nature of "Honest, Sincere, and Sincere" in reality, many employees do not use their working time effectively. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 98 employees with a sampling technique using a saturated sample. Simultaneously there is a significant influence between organizational culture and work environment variables on the organizational commitment of employees of PT. Tahta Sukses Abadi. While partially found organizational culture variables have a significant effect on the organizational commitment of employees of PT. Tahta Sukses Abadi. Partially it was found that the work environment variable had a significant effect on the organizational commitment of the employees of PT. Tahta Sukses Abadi.

Keywords

Organizational Culture, Work Environment, Organizational Commitment

I. PENDAHULUAN

Perusahaan tidak akan dapat terlepas dari keberadaan karyawan sebagai tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan menggunakan teknologi modern, karena bagaimanapun juga majunya kecanggihan teknologi tanpa ditunjang oleh keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mempertahankan sumber daya manusia di perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Apalagi saat ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan. Karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain apabila di tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Hal ini merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk mampu menumbuhkan komitmen organisasi. Komitmen para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Bagi organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah, maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh para pemilik organisasi. Selain itu, rendahnya komitmen karyawan, akan berdampak pada rendahnya tingkat kohesivitas dalam kelompok tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah juga akan lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai bagian dari organisasi. Hal itu bisa dilihat dari beberapa indikasi antara lain tingkat absensi yang naik dan tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Hal tersebut akan mengurangi efektivitas organisasi. Sebaliknya, jika suatu organisasi memiliki komitmen karyawan yang tinggi, maka akan mengakibatkan organisasi tersebut dapat bertahan serta dapat terus meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan. Semakin tinggi komitmen para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah juga bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi.

Upaya membangun komitmen organisasi merupakan sesuatu yang bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Pada kenyataannya, seringkali manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kurang memahami aspek-aspek yang mendasari rendahnya komitmen. Di Indonesia, ternyata komitmen dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan masih tergolong rendah. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan peranan budaya organisasi dalam menentukan perencanaan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal itu dikarenakan budaya akan mempengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku seseorang. Dengan demikian, pemahaman budaya organisasi menjadi penting dan relevan, mengingat adanya keanekaragaman kebudayaan yang dibawa oleh karyawan ke dalam perusahaan. Itu sebabnya organisasi atau perusahaan perlu memiliki budaya khas perusahaan sendiri yang dapat memberi arah bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk mempertahankan para karyawan profesional.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja di perusahaan sering kali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik dan kuat akan berdampak pada komitmen kerja yang tinggi oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tahta Sukses Abadi Medan yang lebih dikenal dengan Brastagi Supermarket bekas Hotel Tiara. Bekerja dengan sifat “Jujur, Tulus, dan Ikhlas” adalah : salah satu budaya dalam PT. Tahta Sukses Abadi. Budaya tersebut diyakini dapat memberikan pembenahan yang efektif bagi perusahaan. Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang belum bekerja dengan jujur, tulus dan ikhlas hal

ini dapat terlihat dari masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan waktu kerja dengan efektif atau dengan kata lain karyawan menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan sesuatu yang tidak berkaitan dengan pekerjaan misalnya mengobrol pada jam kerja, melihat media sosial, dan masih ada juga karyawan yang belum bekerja dengan tulus dan ikhlas yang dapat dilihat dari karyawan yang tidak tulus membantu pelanggan yang menanyakan di mana dapat menemukan rak keperluan yang dicarinya, biasanya karyawan yang dengan budaya organisasi yang rendah hanya memberi instruksi kepada pelanggan misalnya di ujung, di sebelah rak ini atau lainnya, mereka tidak berkeinginan untuk membawa pelanggan langsung ke tempat yang dimaksud. Permasalahan budaya organisasi lainnya yaitu : setiap ada karyawan baru, maka karyawan lama akan menggunakan kesempatan untuk melimpahkan tugasnya kepada karyawan baru tersebut sehingga karyawan baru sering menjadi mengabaikan budaya organisasi bekerja dengan jujur, tulus dan ikhlas karena merasa diperlakukan tidak adil. Selain itu kurangnya motivasi dari pimpinan dalam mengarahkan karyawannya membuat nilai-nilai budaya organisasi lama kelamaan semakin hilang, semangat kebersamaan diantara karyawan juga mulai luntur di mana sering terjadi konflik diantara karyawan karena kesalahpahaman yang terjadi akibat kesalahan di satu divisi.

Adapun permasalahan pada lingkungan kerja fisik yaitu menumpuknya berkas yang kurang tertata dengan rapi, peralatan kerja dan perlengkapan kerja yang kurang mendukung karena ada yang sudah rusak, selain itu agar barang yang disimpan di gudang tidak dirusak oleh tikus maka ruangan gudang tidak memiliki ventilasi, item barang yang sangat banyak yang tidak tertata dengan baik menyebabkan karyawan sering kewalahan dalam mencari stok yang diinginkan oleh bagian penjualan. Selain permasalahan lingkungan kerja fisik, juga terdapat permasalahan lingkungan kerja non fisik, yaitu : tidak harmonisnya hubungan antar karyawan karena karyawan kurang dapat bekerja sama dengan baik, saling menyalahkan antara satu bagian dengan bagian yang lain, bahkan ada karyawan yang terlibat konflik.

Permasalahan mengenai komitmen organisasi yang belum optimal di dalam organisasi juga terjadi pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bagian personalia dapat diambil kesimpulan jika komitmen organisasi masih belum optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data rekapitulasi absensi kehadiran karyawan yang masih rendah. setiap bulan masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja karena alasan sakit dan alpa serta mengambil cuti. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan karena waktu kerja yang kurang efektif dapat menghambat pencapaian kesuksesan bagi karyawan. Permasalahan komitmen organisasi yang ada pada perusahaan juga terlihat dari rendahnya semangat kerja karyawan dalam menggunakan waktu kerja, karyawan terlihat santai, sebagian mengobrol atau melihat media sosial, tidak sesuainya *deadline* pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, sebagian besar karyawan bekerja paling lama hanya 2-3 tahun saja hal ini dikarenakan tidak sesuainya komitmen organisasi dalam hal pemberian kenaikan gaji, kenaikan jabatan, kenaikan insentif kepada karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya organisasi

Menurut Sulaksono (2019:4), “Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.”

Menurut Sulaksono (2019:14), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- b) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- e) Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
- f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2. Lingkungan kerja

Menurut Rahmawati, dkk (2020:7) “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.”

Menurut Simarmata, dkk (2021:31), indikator lingkungan kerja yaitu:

- a) Kondisi kerja. Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.
- b) Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling tidak enak diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- c) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

3. Komitmen organisasi

Menurut Wibowo (2016:431), “komitmen organisasional adalah : perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Busro (2018:86), komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:

1. Identifikasi dengan organisasi dan
2. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

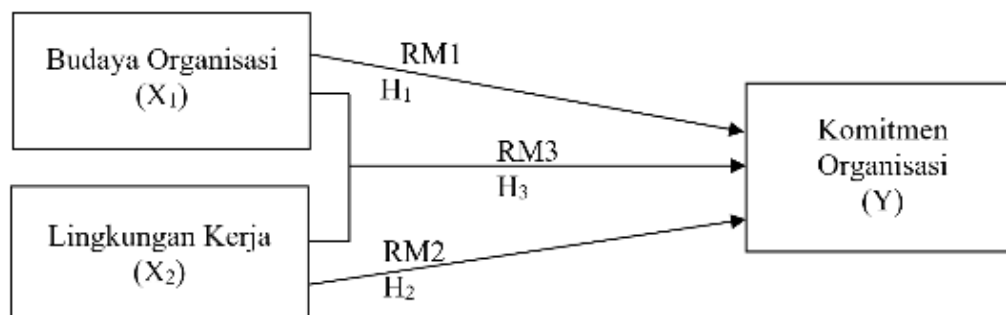
b) *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:

1. Loyalitas dalam organisasi dan
2. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut

c) *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:

1. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan
2. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Dari uraian diatas, maka dapat diduga bahwa Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi, sehingga dapat digambarkan secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut:



III. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. Tahta Sukses Abadi yang beralamat di jalan Cut Mutia No. 1, Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Waktu penelitian bulan Oktober 2021 sampai Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 98 karyawan. Sehubungan dengan jumlah populasi yang berjumlah sebanyak 98 karyawan, maka penentuan teknik sampling yang akan digunakan adalah sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner di bagikan kepada karyawan.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.

3. Studi pustaka

Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian

4. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya.

Ada dua sumber data berdasarkan sumbernya yang umumnya digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang diambil dari sumbernya, serta belum pernah dipublikasi oleh instansi tertentu. Umumnya dihasilkan dari kegiatan survei lapangan dan dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner, daftar pertanyaan dan lainnya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah dan dipublikasi oleh instansi tertentu misalnya data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia maupun lembaga lainnya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis secara simultan, pengujian hipotesis secara parsial dan koefisien determinasi dimana analisis tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Tahta Sukses Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha swalayan atau dengan sebutan Brastagi Supermarket. Sebelum berdirinya Brastagi Supermarket, perusahaan ini berdiri dengan nama “Supermarket Club Store” yang menjual berbagai perlengkapan atau kebutuhan sehari-hari sama seperti yang terdapat di Brastagi Supermarket. Setelah Supermarket Club Store jalan Gatot Subroto tidak beroperasi lagi atau tutup, manajemen PT. Tahta Sukses Abadi dengan mitranya dari Jakarta membeli gedung eks.Clubstore. Brastagi Supermarket berdiri pada

tanggal 6 Juni 2006 dan mulai beroperasi di gedung eks.Clubstore. Sejak berdirinya hingga sekarang Brastagi Supermarket disebut sebagai supermarket lokal yang tetap bertahan dan maju, walaupun berdampingan dengan supermarket raksasa lainnya seperti Transmart, Maju Bersama, Lottemart, dan lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu :

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 . (Constant)	3.243	2.354
Budaya organisasi	.361	.074
Lingkungan kerja	.479	.104

a. Dependent Variabel : Komitmen organisasi

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

$$Y = 3,243 + 0,361 X1 + 0,479 X2 + e$$

1. Konstanta (α) = 3,243 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X1) yaitu: budaya organisasi dan variabel (X2) yaitu: lingkungan kerja bernilai 0, maka komitmen organisasi adalah: tetap bernilai sebesar 3,243.
2. Koefisien X1(b1) = 0,361 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,361. Artinya: setiap peningkatan nilai budaya organisasi (X1) sebesar 1 satuan, maka nilai komitmen organisasi akan meningkat sebesar 36,1%.
3. Koefisien X2(b2) = 0,479 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 0,479. Artinya: setiap peningkatan nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka nilai komitmen organisasi akan meningkat sebesar 47,9%.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini :

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.378	.365	2.701

a. Predictors (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi Kerja

b. Dependent Variable: Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Nilai Adjust R Square (Adjusted R2) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,365. Hal ini berarti besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah: sebesar 36,5% dan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: kompensasi, kepemimpinan, kinerja, prestasi kerja, dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Pengujian Parsial

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.243	2.354
	Budaya organisasi	.361	.074
	Lingkungan kerja	.479	.104

a. Dependent Variabel : Komitmen organisasi
 Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

1. Pada variabel Budaya organisasi (X1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (4,866) > t_{tabel} (1,984)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT. Tahta Sukses Abadi sehingga H1 diterima.
2. Pada variabel lingkungan kerja (X2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (4,612) > t_{tabel} (1,984)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Tahta Sukses Abadi sehingga H2 diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan:

Pengujian Simultan

	Model	F	Sig.
1	Regression	28.818	.000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi
 b. Dependent Variable: Komitmen organisasi
 Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (28,818) > F_{tabel} (3,09)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Tahta Sukses Abadi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai $t_{hitung} (4,866) > t_{tabel} (1,984)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi sehingga H1 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai $t_{hitung} (4,612) > t_{tabel} (1,984)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi sehingga H2 diterima.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, memiliki nilai $F_{hitung} (28,818) > F_{tabel} (3,09)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tahta Sukses Abadi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Tahta Sukses Abadi Medan.

Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. Diharapkan agar pemimpin di PT. Tahta Sukses Abadi Medan dapat melakukan pengawasan dengan baik agar hasil kerja yang diberikan oleh karyawan maksimal dan sesuai dengan harapan perusahaan. Peningkatan budaya juga diperlukan agar karyawan dapat dengan mudah menjaga stabilitas kerjanya ketika sedang menghadapi masalah pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik.
2. Perusahaan disarankan agar dapat memberikan berbagai dukungan untuk karyawan dalam menciptakan kondisi yang nyaman untuk bekerja sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang optimal. Selain itu perusahaan juga diharapkan dapat dengan cepat mengambil tindakan jika adanya konflik dalam lingkungan kerja agar tidak merusak hubungan kerja para karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan harmonis. Adapun perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian serius terhadap fasilitas kerja yang mengalami kerusakan sehingga fasilitas kerja selalu terasa baru.
3. PT. Tahta Sukses Abadi disarankan untuk dapat mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan keinginan karyawan selama bekerja sehingga membuat karyawan dapat bekerja lama untuk perusahaan. Selain itu perusahaan juga disarankan agar dapat meningkatkan komitmennya karena dengan adanya komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Peningkatan komitmen perusahaan juga dapat membuat karyawan bekerja lebih baik karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan serta juga dapat membuat karyawan akan bekerja dengan baik dalam perusahaan apabila kebutuhannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Concept dan Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda dan Hagi Arfilindo. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Bahri, Moh. Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Candra, Vincent., Simarmata, dan Mahyuddin. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Ghodang, Hironymus. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur Dengan SPSS*. Medan: Penerbit Mitra Grup.
- Gunawan, Ce. (2020). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Haryono, Cosmas Gatot. 2020. *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Jawa Barat: Jejak.
- Hasanuddin. 2020. *Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan*. Pasuruan: Qiara Media.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hermawan, Iwan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Penerbit : Hidayat Quaran Kuningan.
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta : Thema Publishing.
- Mahawati, Ani, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, dan Puspita Puji Rahayu. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marzuki, Agustina, Crystha Armereo dan Pipit Fitri Rahayu. 2020. *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Qamar, Nurul dan Farah Syah Rezah. 2020. *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non Doktrinal*. Makassar: Social Politic Genius.

-
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). Metode Riset Akuntansi. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sujana, I Wayan. (2019). Upacara Nyiramag Layon di Merajan Pada Pasek Gede Jong Karem Desa Adat Kapal Kecamatan Mengwi Kabupaten Badug. Bali. Nilacakra
- Sujarweni, Wiratna dan Lila Retnani Utami. 2019. The Master Book of SPSS: Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak. Yogyakarta: STARTUP.
- Supriadi, Iman. 2020. Metode Riset Akuntansi. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Tantawi, Isma. 2019. Bahasa Indonesia Akademik (Strategi Meneliti dan Menulis). Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, Setyo Tri. 2017. Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan). Malang : UB Press.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.