

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA THE LUMBUNG JAYA VILLA SEBATU GIANYAR**

**Ni Kadek Mirayanti<sup>1\*</sup> | Ni Nyoman Suryani<sup>2</sup> | Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>**

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: miraynt29@gmail.com

**Abstract:** Perkembangan industri pariwisata di Bali sangatlah pesat. Hal ini dilihat dari jumlah penginapan yang terus bertambah setiap tahunnya. Perusahaan harus memiliki strategi dalam memenangkan persaingan. Salah satunya dengan menciptakan komitmen karyawan. Sumber Daya Manusia sangat penting untuk efektivitas perusahaan karena memainkan peran yang besar dalam mendukung keunggulan kompetitif perusahaan melalui karyawan yang berkomitmen. Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional pada The Lumbung Jaya Villa Sebatu Gianyar. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan The Lumbung Jaya Villa. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji Hipotesis yang diolah menggunakan aplikasi IMB SPSS 20 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

**Kata kunci:** lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, komitmen organisasional

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan di dunia bisnis menunjukkan bahwa persaingan semakin intens, terutama bagi perusahaan-perusahaan baru yang baru saja memulai operasional. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk menghadapi kompetisi agar dapat mencapai tujuan dengan optimal dan membawa perubahan menuju yang lebih baik. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat menempatkan perusahaan pada posisi yang kompetitif.

Departemen SDM sangat krusial bagi efektivitas suatu organisasi karena memberikan kontribusi signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan melalui karyawan yang terlibat. Tingkat komitmen organisasi yang rendah dapat muncul melalui berbagai faktor, yaitu komunikasi yang kurang baik antara atasan dan karyawan ketika atasan tidak mampu memotivasi karyawan

untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. (Firdaus & Lusiana, 2020).

The Lumbung Jaya merupakan sebuah villa yang menyediakan akomodasi dengan kolam renang luar ruangan, parkir pribadi gratis, taman, dan teras. Villa ini menawarkan pemandangan yang menakjubkan dengan udara yang sejuk karena berada di daerah Sebatu, Gianyar. Pada dasarnya, setiap tempat akomodasi berupaya untuk memberikan tingkat layanan terbaik kepada para tamunya dan menambahkan nilai pada setiap produk layanan yang ditawarkan. Untuk mencapai tingkat layanan tertinggi, sangat penting agar karyawan dilatih dengan baik, terampil, kompeten, dan berdedikasi untuk pengembangan bisnis.

**Tabel 1.**  
**Data Keluar Masuk Karyawan The Lumbung Jaya Villa**  
**Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	Keluar (orang)	Masuk (orang)	Turnover Karyawan (%)
A	B	C	D	E	$F = D: (B+C)/2 \times 100$
2021	29	31	3	5	10%
2022	31	37	4	10	11,8%
2023	37	40	2	5	5,1%

Sumber: The Lumbung Jaya Villa, 2024

Dalam setiap tahun pasti ada data karyawan yang keluar dari The Lumbung Jaya yang mungkin dipengaruhi oleh beberapa hal, sebagian besar dari mereka mengajukan atau melakukan *resign* dari perusahaan. Dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan cenderung mengalami penurunan dan kenaikan. Pada tahun 2021 tingkat persentase *turnover* karyawan sebesar 10% dengan jumlah 3 karyawan yang keluar. Namun, pada tahun 2022 tingkat persentase *turnover* karyawan sebesar 11,8% dengan jumlah 4 karyawan yang keluar. Dengan ini, menyatakan bahwa adanya kenaikan yang signifikan pada tingkat jumlah karyawan yang keluar.

Fenomena yang terjadi ialah The Lumbung Jaya harus terus melakukan *recruitment* karyawan baru sehingga mengeluarkan biaya, mengurus tenaga serta waktu untuk memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan baru. Hal ini kiranya dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat menangani tingkat keluar masuknya karyawan yang terjadi, sehingga

kedepannya bisa meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan lebih memaksimalkan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah elemen paling krusial yang secara konsisten berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan Burhannudin (2019:194), lingkungan kerja fisik adalah area di mana terdapat sejumlah kelompok yang saling berinteraksi dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Hari (2019:4), budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang membimbing karyawan dalam menjalankan tugas dan perilaku mereka di dalam organisasi. Dengan demikian, sehubungan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi dapat mencerminkan karakter karyawan. Karakter karyawan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi adalah karyawan yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi, motivasi ekstrinsik juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Menurut Gunarsa dalam (Fauziyah, 2022) motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diraih melalui refleksi diri sendiri atau melalui anjuran, saran atau dorongan dari pihak lain. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan agar dukungan dalam lingkungan kerja yang ada memberikan dampak yang positif terhadap semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Fenomena-fenomena yang terjadi, serta hasil penelitian sebelumnya yang beragam memberikan latar belakang bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Pada The Lumbung Jaya Villa Sebatu Gianyar”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### ***Social Exchange Theory***

Penelitian ini berlandaskan pada teori pertukaran sosial, yang menguraikan interaksi sosial antara kelompok individu dengan organisasi tempat mereka bekerja, beserta semua aktivitasnya dalam konteks imbalan, pengorbanan, dan manfaat yang mereka terima serta tingkat pertumbuhan dan spesialisasi yang mengarah pada pertukaran sosial dalam organisasi (Mills, 1959). Berdasarkan teori ini, karyawan yang menghargai imbalan yang diterima dari organisasinya, seperti gaji, tunjangan, atau kondisi kerja, menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, teori ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan imbalan dan penawaran yang

diberikan oleh perusahaan cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan memiliki sedikit keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Mardiyana, *et al.* (2019:103) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana seorang karyawan memilih untuk menjadi bagian dari organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Bernarto, dkk. (2020), komitmen terjadi ketika seorang tenaga pendidik memahami organisasinya dengan baik dan berniat untuk tetap menjadi anggota organisasi selamanya.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar karyawan yang mungkin memengaruhi pekerjaan, termasuk pencahayaan, pengendalian suara, kebersihan lokasi kerja, serta langkah-langkah keselamatan di area kerja. (Qoyyimah, dkk. 2019) Menyediakan lingkungan kerja yang baik atau membangun kondisi kerja yang memungkinkan karyawan beroperasi dengan nyaman dapat berpengaruh pada keterikatan karyawan.

### **Budaya Organisasi**

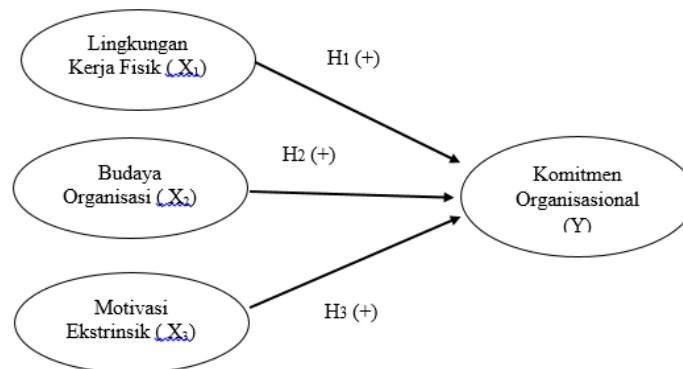
Menurut Nurhaida dan Susilastri (2019), budaya organisasi merupakan kepercayaan dan nilai-nilai yang dipegang oleh karyawan dalam organisasi untuk membentuk lingkungan yang dapat menahan setiap anggota sebagai referensi perilaku mereka dan mengatasi tantangan dalam penyesuaian eksternal serta integrasi internal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan dalam organisasi.

### **Motivasi Ekstrinsik**

Hidayanto dan Kurniawan (2022) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang mempengaruhi individu dari luar sehingga mendorongnya untuk melakukan tindakan tertentu. Fauziah (2021) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan dorongan kerja yang berasal dari luar diri individu sebagai pekerja, berupa suatu kondisi yang mengharuskan mereka untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

### **Model Penelitian**

Di pengkajian ini, model penelitian dibuat guna mengilustrasikan kaitan antar variabel utama, yaitu lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasional. Untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel tersebut dan menghindari potensi kesalahpahaman, definisi operasional masing-masing variabel akan dijabarkan lebih lanjut.



**Gambar 1.**  
**Model Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

Melalui penjelasan teori serta pengkajian yang sudah dilakukan sebelumnya, adapun rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengkajian Apriliana dkk. (2021), Gunawan dan Ardana (2020), Patty (2021), Wagiyono dkk. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hal ini digunakan untuk merumuskan hipotesis yaitu:

H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa.

Pengkajian Asi, dkk. (2021), Pratiwi dan Dewi (2020), Sudewa dan Riana (2020), Gunawan dan Ardana (2020) menekankan pentingnya mendukung budaya organisasi untuk hasil yang optimal. Dengan demikian, rumusan hipotesis yang diajukan yaitu:

H2: Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa.

Pengkajian Hidayanto dan Kurniawan (2022), Astuti dan Susanto (2019), Artati (2022), Sina (2023) menunjukkan bahwa adanya motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan keterlibatan organisasi. Atas dasar ini, hipotesis berikut dapat dikemukakan:

H3: Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa.

### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini berada di The Lumbung Jaya Villa yang terletak di Sebatu, Gianyar dengan alamat Jl. Raya Bilukan No.25, Sebatu, Kec. Tegallalang. Obyek penelitian dalam studi ini adalah staff The Lumbung Jaya Villa yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi

ekstrinsik serta komitmen organisasional. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh staff The Lumbung Jaya Villa yang berjumlah 40 orang karyawan.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdiri dari 40 orang yang termasuk dalam staff The Lumbung Jaya Villa, keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik sampling dalam penelitian ini menerapkan teknik total sampling atau sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tingkat uji analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji determinasi ( $R^2$ ), dan uji hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

Berdasarkan hasil uji validitas, disimpulkan bahwa seluruh elemen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini, mulai dari variabel lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik hingga komitmen organisasional adalah valid. Dapat dilihat bahwa tiap elemen pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30.

Selain itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas terlihat bahwa semua variabel yaitu variabel lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional, memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0,6 sehingga semua instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, ternyata hasil uji normalitas menunjukkan karakteristik responden dengan kumpulan data hingga 40, kemudian dengan nilai signifikansi  $0,872 > 0,05$ , bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berdistribusi normal.

Kemudian, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh hasil signifikansi variabel bebas di atas 0,05. Berdasarkan variabel lingkungan kerja fisik, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,870, variabel budaya organisasi mendapat nilai signifikansi sebesar 0,145, dan variabel motivasi ekstrinsik mendapat nilai signifikansi sebesar 0,359. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas (lingkungan kerja fisik, budaya, dan motivasi ekstrinsik) yang memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dapat



disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam pengujian persamaan regresi adalah data yang tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<b>Model</b>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
		<b>B</b>	<i>Std. Error</i>	<b>Beta</b>		
1	(Constant)	0,585	1,611		0,363	0,719
	Lingkungan Kerja Fisik	0,128	0,093	0,205	2,371	0,018
	Budaya Organisasi	0,105	0,072	0,199	2,452	0,016
	Motivasi Ektrinsik	0,312	0,092	0,493	3,381	0,002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa dampak dari variabel lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional cukup sistematis sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,585 - 0,205 X_1 + 0,199 X_2 + 0,493 X_3.$$

Berdasarkan model persamaan regresi, dapat diuraikan informasi sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta 0,585 dengan arah positif, menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasional tetap ada dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik tidak mengalami perubahan.
- b) Nilai koefisien ( $\beta_1$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,205, yang berarti bahwa komitmen organisasional meningkat seiring dengan peningkatan lingkungan kerja fisik, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c) Nilai koefisien ( $\beta_2$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,199, yang artinya komitmen organisasional meningkat seiring dengan peningkatan budaya organisasi, selama variabel lainnya konstan.
- d) Nilai koefisien ( $\beta_3$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,493, yang berarti komitmen organisasional meningkat seiring dengan peningkatan motivasi ekstrinsik, selama variabel lainnya konstan.

**Hasil Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang didasarkan pada hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R-Square* sebesar 0,603, yang berarti variabel lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik memberikan informasi sebesar 60,3% tentang komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Hasil Uji F**

Hasil uji-F yang diperoleh dari hasil uji-f dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), yang berarti model yang digunakan dalam penelitian ini layak (fit), sehingga model penelitian yang digunakan valid dan pengujian hipotesis dapat diteruskan.

#### **Hasil Uji t**

Hasil uji t dapat dijelaskan berdasarkan hasil pengujian uji t sebagai berikut:

1. Pemeriksaan dampak lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,205, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa.
2. Pemeriksaan dampak budaya organisasi terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,199, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa.
3. Pemeriksaan dampak motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan koefisien regresi positif 0,493, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini artinya motivasi ekstrinsik berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa.

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasional**

Dampak lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasional berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa. Hal ini berarti perbaikan lingkungan kerja fisik yang meliputi suhu udara, kebisingan, penerangan, kualitas udara,



dan keselamatan di tempat kerja dapat memengaruhi peningkatan komitmen organisasi terhadap The Lumbung Jaya Villa. Dengan memelihara lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan, hal ini dapat berdampak pada komitmen karyawan untuk bekerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Apriliansa dkk. (2021), Gunawan dan Ardana (2020), Patty (2021), dan Wagiyono dkk. (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat bahwa budaya organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa. Ini berarti, peningkatan budaya organisasi yang berasal dari pertimbangan risiko yang inovatif, analisis mendetail dari setiap masalah, fokus pada hasil yang ingin dicapai dan pada kepentingan seluruh karyawan, cara kerja yang agresif serta pemeliharaan kestabilan kerja dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa. Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai yang diyakini oleh karyawan dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan yang bisa menyatukan setiap anggota sebagai acuan perilaku dan mengatasi masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asi dkk. (2021), Pratiwi dan Dewi (2020), Sudewa dan Riana (2020) serta Gunawan dan Ardana (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

## **3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di The Lumbung Jaya Villa. Ini berarti, peningkatan motivasi ekstrinsik yang tercermin dari kebijakan administrasi, kualitas supervisor, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan gaji dapat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi terhadap The Lumbung Jaya Villa. Motivasi ekstrinsik merupakan serangkaian imbalan finansial dari organisasi yang diberikan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terkait dengan rencana kinerja yang diterima karyawan dari organisasi sebagai ganjaran untuk pekerjaannya. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Hidayanto dan Kurniawan (2022), Astuti dan Susanto (2019), Artati (2022) dan Sina (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, kesimpulan disusun dalam bentuk:

- a) Lingkungan kerja fisik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi pula komitmen organisasional para staff di The Lumbung Jaya Villa.
- b) Budaya organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin baik budaya organisasi dipahami, semakin besar komitmen organisasi dan hasil yang optimal akan tercapai di The Lumbung Jaya Villa
- c) Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini berarti dapat meningkatkan komitmen organisasi The Lumbung Jaya Villa melalui motivasi ekstrinsik yang tinggi.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan akhir penelitian, dapat dibuatkan saran untuk mendukung keterlibatan organisasi di Vila Lumbung Jaya sebagai berikut:

1. Dilihat dari penilaian rata-rata responden terendah dalam kaitannya dengan variabel lingkungan kerja fisik, dengan responden secara keseluruhan menganggap indikator “suhu udara” sebagai yang terburuk. Dapat disarankan agar The Lumbung Jaya Villa diberikan saran untuk memperhatikan kenyamanan karyawannya. Langkah ini dapat dilakukan dengan mengukur suhu dan kelembapan di zona kerja secara rutin untuk memastikan kondisi tetap dalam batas aman dan nyaman. Jika suhu terlalu rendah atau terlalu tinggi, perusahaan harus segera mengambil langkah untuk memperbaikinya.
2. Berdasarkan peringkat rata-rata responden terendah dalam hal variabel budaya organisasi, dengan responden secara keseluruhan paling tidak memahami indikator “inovatif dengan mempertimbangkan risiko”. Dapat disarankan agar pihak The Lumbung Jaya Villa membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif sehingga mendorong karyawan untuk lebih berani mengambil inisiatif. Memastikan bahwa semua anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide dan berkolaborasi adalah kunci untuk menciptakan budaya kerja yang proaktif.
3. Berdasarkan nilai rata-rata responden terendah dalam hal variabel motivasi ekstrinsik, dengan responden secara keseluruhan memiliki persepsi terburuk terhadap indikator “kebijakan dan administrasi” serta “kualitas supervisor/ pengawasan”. Dapat dikemukakan bahwa Lumbung Jaya Villa

perlu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Pemahaman yang jelas tentang tujuan administrasi dan dampaknya terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi. Ini juga memastikan bahwa supervisor memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab, karena hal ini meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi kesalahan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mereka dapat memperbaiki kekurangan yang dihadapi peneliti saat ini dan menambah jumlah sampel dari lokasi penelitian terbaru, serta penelitian selanjutnya dapat menggantikan variabel independen (kompensasi, stress kerja, dan beban kerja) agar memberikan dampak atau pengaruh lain terhadap komitmen organisasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2(3), 721-728.
- Artati, Y. (2022). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja (Studi pada Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 100-115.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science*, 2(1), 1-9.
- Astuti, D. F., & Susanto. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi, pengawasan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan teknisi mesin EDC BCA pada PT Lang Jaya Makmur Bersama. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(1), 94-107.
- Badarudin, D. A. (2023). *Pengaruh intrinsik dan ekstrinsik motivasi terhadap komitmen organisasi dengan cross culture sebagai variabel mediasi* (Skripsi).
- Bernarto, I., & Kristiano. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 68-75.

- Burhanuddin, B. Z., & M, H. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja.
- Dewi, M. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 5(8), 534-542.
- Fauziyah, L. (2021). *Kontribusi penerapan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan tetap pada PDAM Bondowoso* (Disertasi doktoral, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Firdaus, & Lusiana, H. (2020). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3-4.
- Gunawan, I. P., & Ardana, I. (2020). Pengaruh job insecurity, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 9(5), 1858.
- Hari. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Hidayanto, N. R., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(4), 731-739.
- Indarwati, S. (2022). *Pengaruh motivasi ekstrinsik dan self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja* (Tesis).
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research in Management and Business)*, 2(2), 4.
- Mardiyana, Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100-113.
- Melati, R. I., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh modal psikologi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada PT. Jaykay Files Indonesia). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 407-417.
- Nurhaida, & Susilastri. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di pemerintahan Kota Padang Panjang. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmu*, 13(5), 124.



- Patty, A. H. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 7(2), 129-131.
- Pratiwi, K. S., & Dewi, I. M. (2020). Pengaruh budaya organisasi, keadilan organisasional, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 9(8), 3040.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Sina, A. (2023). *Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasional karyawan PT Multi Jaya Perkasa di Kabupaten Sekadau* (Skripsi).
- Sudewa, A. A., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pada Hotel Visesa Ubud. *Jurnal Manajemen*, 9(8), 3145-3163.
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 152-163.