

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI BALI

I Made Arya Tanu Sanjaya¹, Anak Agung Dwi Widnyani², Tiksnayana Vipraprastha³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹aryatanu11@gmail.com

ABSTRAK

Upaya untuk menciptakan kinerja yang baik dan optimal nampaknya masih terdapat beberapa masalah atau kendala sehingga sulit untuk perusahaan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang pegawai. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 26.

Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap instansi pemerintahan atau pun bagi setiap perusahaan karena sumber daya manusia menjadi salah satu asset yang paling berharga untuk dapat menjalankan perusahaan atau instansi pemerintahan. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Alex, 2015:191).

Upaya untuk menciptakan kinerja yang baik dan optimal nampaknya masih terdapat beberapa masalah atau kendala sehingga sulit untuk perusahaan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pemerintah provinsi Bali membagi organisasinya menjadi beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD), salah satunya adalah Dinas Perhubungan Provinsi Bali sebagai satu Instansi Pemerintah yang bertugas berdasarkan Peraturan Gubernur Bali Nomor 78 Tahun 2016. Dalam rangka pendayagunaan aparatur pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali bertujuan untuk mewujudkan administrasi pemerintahan yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan

pelaksanaan tugas dan fungsi dalam bidang perhubungan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bag Umum dan Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, diketahui bahwa kinerja pegawai masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang kurang fokus dan sering melakukan kesalahan saat melaksanakan tugas yang diberikan, banyak pegawai yang telat mengikuti apel pagi dan masih banyak pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang ditentukan. Menurut Ardiansyah (2016) Salah satu indikator yang digunakan untuk menilai optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali adalah kuantitas pekerjaan yang berupa data absensi. Tingkat absensi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bali dikategorikan tinggi, hal itu dikarenakan ditemukan beberapa masalah terkait kinerja pegawai antara lain adalah masih banyak terlihat pegawai yang kurang fokus dan sering melakukan kesalahan saat melaksanakan tugas yang diberikan, banyak pegawai yang telat mengikuti apel pagi dan masih banyak pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang ditentukan, sehingga sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi / atasan.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari beberapa hal, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya. Menurut Wibowo (2007:67) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam

proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali mengenai komitmen organisasi, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi seperti kurangnya komitmen organisasi yang kuat dilihat dari perilaku pegawainya. Dimana terkadang beberapa pegawai sering tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai juga sering menyepelekan tugas yang diberikan serta kurangnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, seperti pegawai tidak mau bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaannya tanpa pengawasan dari atasan.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Muis & Fahmi (2018), dan Ramli, dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit, dkk (2017) dan Putro (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain komitmen organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali diperoleh permasalahan mengenai lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja yang diperoleh pegawai masih kurang nyaman, dimana pegawai masih mendapati lingkungan kerja yang kurang bersih sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga beranggapan ruangan kerja yang diperoleh kurang begitu luas, yang mengakibatkan tidak kondusifnya situasi dalam ruangan tersebut. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang diberikan oleh setiap pegawai. Ferawati & Apfia (2017), Tomy & Hazmanan (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Basori, dkk (2017) dan Nabawi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain komitmen organisasi dan lingkungan kerja, ada juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lainnya. Menurut Robins (2006), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perhubungan Provinsi

Bali, terdapat permasalahan mengenai budaya organisasi. Dalam hal ini berkaitan dengan perilaku pegawai yang masih kurang disiplin, dimana pegawai sering pulang sebelum jam yang ditentukan perusahaan. Pegawai juga sering kedatangan terlambat saat mengikuti apel pagi di halaman kantor. Dari kebiasaan pegawai yang seperti itu dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih kurang baik, sehingga hal tersebut harus segera diatasi agar nantinya kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat. Jufrizen & Rahmadhani (2020) dan Jamaluddin (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Riko & Susanti (2019), Maabuat (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke dalam Robbins (2016) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Mengingat dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja yang merupakan tujuan dari suatu organisasi. Sehingga *goal-setting theory* relevan digunakan sebagai teori utama, yang didukung oleh teori tiap-tiap variabel.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2007:67). Menurut Sopiha (2008:155) Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan elemen elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang

kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2004).

4. Budaya Organisasi

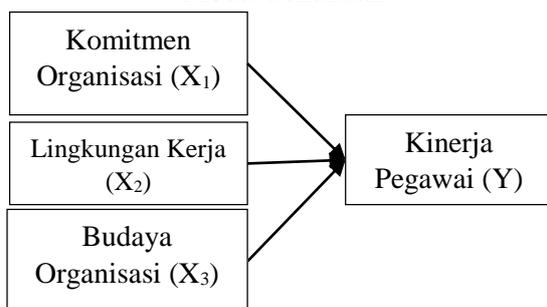
Suharsono. (2013: 190), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun seberapa besar tidak disadarinya. Sedangkan, Darmawan dalam Suharsono (2013: 143) mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sudaryo 2018: 205). Hasibuan (2016:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Nitisemito (2015:122), kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang.

6. Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2021)

7. Hipotesis

- H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
- H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
- H₃: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Bali yang beralamat di Jalan Cok Agung Tresna I no 1 Denpasar, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bali yang berjumlah 87 orang. Jenis sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2017:277). Rumus analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis-hipotesis adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Nilai Konstanta
- X1 = Komitmen Organisasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Budaya Organisasi
- β1 = koefisien regresi X1
- β2 = koefisien regresi X2
- β3 = koefisien regresi X3

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki

nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,208	2,208		-0,094	0,925
Komitmen Organisasi	0,673	0,129	0,407	5,223	0,000
Lingkungan Kerja	0,458	0,108	0,371	4,262	0,000
Budaya Organisasi	0,204	0,087	0,191	2,335	0,022
R					0,790
R Square					0,624
Adjusted R Square					0,610
F Statistic					45,902
Signifikansi					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

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

$$Y = -0,208 + 0,673X_1 + 0,458X_2 + 0,204X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* -0,208 menunjukkan bahwa apabila nilai dari komitmen organisasi (X₁), lingkungan kerja

(X₂) dan budaya organisasi (X₃) meningkat (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali akan konstan sebesar -0,208 satuan.

X₁ = Komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,673, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, sehingga semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.

X_2 = Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,458, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, sehingga semakin meningkat lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.

X_3 = Budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,204, hal ini berarti bahwa budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, sehingga semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,174 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi > 0,10 dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,727, 0,177 dan 0,587 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,790. Besarnya nilai R 0,790 ini berada diantara antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

2. Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,610 atau sebesar 61,0%. Dengan demikian besarnya pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali adalah sebesar 61,0% sedang sisanya 100% - 61,0% = 39,0% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 45,902 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja pegawai (Y) pada Dinas

Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

4. Uji t

Hasil uji t pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali terlihat pada Tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,223 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,262 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- 3) Variabel budaya menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,335 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,022 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, sehingga hipotesis kedua (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai. Komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tahir, dkk (2018), Ramli, dkk (2018), Muis dan Fahmi (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan elemen elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya dan Susanty (2017), Ferawati dan Apfia (2017), Tomy dan Hazmanan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik karakteristik pekerjaan pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai. Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017), Jufrizen dan Rahmadhani (2020), Widyani, dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan

Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai.

- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai.
- c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali maka semakin baik pula kinerja pegawai.

2. Keterbatasan dan Saran

a. Keterbatasan

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, seperti; *knowledge sharing*, *self efficacy*, disiplin kerja.

b. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat

dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan sebaiknya pimpinan pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali memberikan pengalaman kerja yang baik agar pegawai memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
- 2) Disarankan sebaiknya pimpinan pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali memberikan ruangan dengan suhu udara yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, sehingga mampu kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
- 3) Disarankan sebaiknya pimpinan pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali mengawasi dan memonitor pekerjaan pegawai secara langsung, sehingga mampu kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
- 4) Disarankan sebaiknya pimpinan pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, dkk. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 90-99.

Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200

Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).

Bodroastuti, & Ruliaji. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ritra Cargo. *E-Journal Management*, 1(1), 2-17.

Devi. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SMP PGII 1 Kota Bandung. *Jurnal Ekonam*, 1(2), 1350143.

Dwiningtyas. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada CV. Aneka Ilmu Semarang).

Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Cv. Alfabet.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).

Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25-34.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.

Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Kharisma, G. B. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Khikmawati, Retno. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga (Studi pada PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kristanty. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Kurniawan. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auro 2000 Raden Intan Bandar Tembuku Bangli. *E-Journal Management*, 4(1), 50-62.
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Putri, N. K. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan. *Emas*, 2(4), 133-144.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116-125.
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. pada CV. Sukses Sejati Computama. *Jurnal Profita*. Edisi 4: pp. 1-11.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018, October). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811-816).
- Riani, Ni. Luh. Tesi, dan Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11: pp. 5970-5998.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Susijawati, N., Maryam, S., & Sulistiowati, L. H. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rsud Gunung Jati Kota Cirebon. *Logika Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 69-72.
- Tahir, E., & Suci, R. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah

- Provinsi Sulawesi Tenggara. JIM (Jurnal Ilmu Manajemen), 4(1), 40-53.
- Tsani. R. R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Produksi PT. YB Apparel Jaya Temanggung).
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen, 2(1), 40-50.