

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
STUDI PADA LPP CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA**



DISUSUN OLEH :

ERLIZA AUGUSTINE H

11160114

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2020

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun oleh:

Erliza Augustine H

11160114

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erliza Augustine H
NIM : 11160114
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

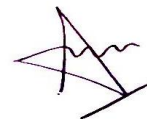
**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
STUDI PADA LPP CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 Januari 2021

Yang menyatakan



(Erliza Augustine)
NIM.11160114

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
STUDI PADA LPP CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ERLIZA AUGUSTINE H

11160114

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

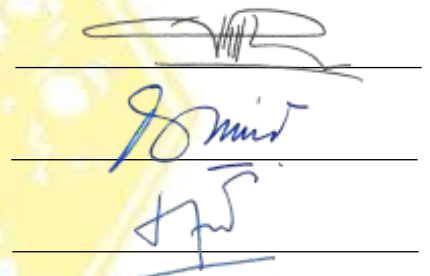
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal (7 Januari 2021)

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, MT
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)



Yogyakarta, 14 Januari 2021

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI STUDI PADA LPP
CONVENTION HOTEL YOGYAKARTA.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta 18/12/2020
METERAI
TEMPEL
PAEZAMF581904149
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Eriiza Augustine ri (11160114)

HALAMAN MOTTO

“APAPUN JUGA YANG KAMU PERBUAT, PERBUATLAH DENGAN
SEGENAP HATIMU SEPERTI UNTUK TUHAN DAN BUKAN UNTUK
MANUSIA.”

(KOLOSE 3: 23)

“BERSUKACITALAH SENANTIASA. TETAPLAH BERDOA. MENGUCAP
SYUKURLAH DALAM SEGALA HAL, SEBAB ITULAH YANG
DIKEHENDAKI ALLAH DI DALAM KRISTUS YESUS BAGI KAMU.”

(1 TESALONIKA 5: 16-18)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala kasih, karunia, dan anugerah-Nya yang tidak pernah berhenti mengalir dalam hidup saya.
2. Kedua orangtua saya (Sundoro Harryanto dan Yuyun Runtasih) atas dukungan semangat, doa dan jerih payahnya dalam bekerja untuk membiayai saya menjadi Sarjana.
3. Saudara kandung saya (Yosefan, Michelin, Graciella) dan keluarga besar saya yang membantu dan memberi dukungan.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing skripsi saya.
5. Orang-orang terdekat saya (Ekalukitoaji, Lisa, Keke, Hana, Viona, Deby, Yuyun) yang membantu memberi masukan, nasehat, bantuan, serta menyemangati saya untuk bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
6. Teman-teman saya (Violadamai, Rahmananda, Imelda, Areza, Devina, Natbung, Kak Oliv, Cindy, Aryo, Adi, Rasit, Mega, Frendy) yang juga memberi semangat kepada saya.
7. Bapak dan Ibu yang bekerja di LPP Convention Hotel, Yogyakarta.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi dukungan dan telah membantu secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Studi Pada LPP Convention Hotel Yogyakarta”**. Skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan bantuan dari berbagai pihak, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta masukan yang sangat berharga dengan penuh perhatian dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Ari Christianti, SE., MSM selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir semester.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan selama penulis duduk di bangku kuliah.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
Bab I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Pertanyaan Penelitian	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Batasan Penelitian	8
BAB II.....	9
LADASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Fungsi Sumber Daya Manusia	10
2.2. Komitmen Organisasi	13
2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi	13
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
2.2.3. Manfaat Komitmen Organisasi	15
2.2.4. Dimensi Komitmen Organisasi	16

2.2.5. Indikator Komitmen Organisasi.....	17
2.3. Lingkungan Kerja	18
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	19
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.3.4. Aspek Lingkungan Kerja	23
2.3.5. Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.3.6. Manfaat Lingkungan Kerja	26
2.4. Kepuasan Kerja	26
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.4.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja	29
2.4.4. Dimensi Kepuasan Kerja.....	31
2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja	32
2.4.6. Respon Ketidakpuasan Kerja	35
2.5. Penelitian Terdahulu	36
2.6. Pengembangan Hipotesis	38
2.7. Kerangka Pikir.....	40
2.8. Gambaran Umum Hotel	41
BAB III.....	43
METODE PENELITIAN.....	43
3.1. Desain Penelitian	43
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian	43
3.3. Variabel Penelitian	44
3.3.1. Definisi Operasional Tabel	44
3.4. Populasi dan Sampel	45
3.4.1. Populasi.....	45
3.4.2. Sampel.....	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data	46
3.6. Sumber Data.....	48
3.7. Uji Instrumen Penelitian	48
3.7.1. Uji Validitas	48

3.7.2 Uji Reliabilitas	49
3.8. Teknik Analisis Data.....	49
3.8.1. Analisis Deskriptif	50
3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.8.3. Uji Hipotesis	51
BAB IV	55
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Analisis Deskriptif.....	55
4.1.1. Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.2. Identifikasi Berdasarkan Usia Responden	56
4.1.3. Identifikasi Berdasarkan Department.....	57
4.1.4. Identifikasi Berdasarkan Lama Kerja.....	58
4.1.5. Identifikasi Berdasarkan Pendidikan	59
4.2. Uji Instrumen Penelitian	60
4.2.1. Uji Validitas	60
4.2.2. Uji Reliabilitas	61
4.3. Uji Hipotesis	62
4.3.1. Uji T	62
4.3.2. Uji F	65
4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.4. Pembahasan.....	67
BAB V	71
PENUTUP DAN SARAN.....	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Keterbatasan Penelitian	72
5.3. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN 1	76
LAMPIRAN 2	81
LAMPIRAN 3	82
LAMPIRAN 4	83
LAMPIRAN 5	88

LAMPIRAN 6	92
LAMPIRAN 7	93
LAMPIRAN 8	94
LAMPIRAN 9	95

©UKPDW

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional.	44
Tabel 3.2 Skala Likert	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.	55
Tabel 4.2 Usia	56
Tabel 4.3 Departement	57
Tabel 4.4 Lama Kerja.....	58
Tabel 4.5 Pendidikan.....	59
Tabel 4.6 Uji Validitas	60
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.8 Uji t	62
Tabel 4.9 Uji f	65
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	41
---	----

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER	76
Lampiran 2 SURAT PENGANTAR PENELITIAN DARI FAKULTAS	81
Lampiran 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....	82
Lampiran 4 TABEL DATA RESPONDEN	83
Lampiran 5 HASIL OLAH DATA SPSS 25.....	88
Lampiran 6 KARTU KONSULTASI.....	92
Lampiran 7 HALAMAN PERSETUJUAN	93
Lampiran 8 LEMBAR REVISI JUDUL.....	94
Lampiran 9 LEMBAR REVISI.....	95

©UKPDN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

ERLIZA AUGUSTINE H

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: lisaharryanto@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi di LPP Convention Hotel baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP Convention Hotel yang berjumlah 45 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan *Software SPSS 25*, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dilihat dari hasil uji T dengan tingkat signifikansi 0.162 (>0.05). Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi dilihat dari hasil uji T dengan tingkat signifikansi 0.00 (<0.05). Sedangkan uji F memperoleh hasil lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATION COMMITMENT

ERLIZA AUGUSTINE H

Management Studies Program Faculty of Business

Duta Wacana Christian University Yogyakarta

Email: lisaharryanto@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and job satisfaction on Organizational Commitment at the LPP Convention Hotel, either partially or simultaneously. The data collection method in this research is using a questionnaire. The population in this study were all employees of LPP Convention Hotel which numbered 45 people. Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression with saturation sampling.

Based on the results of research tested using SPSS 25 software, the results of hypothesis testing indicate that the work environment partially does not have a significant effect on the organizational commitment variable seen from the T test results with a significance level of 0.162 (> 0.05). Job satisfaction partially has a significant effect on the Organizational Commitment variable seen from the T test results with a significance level of 0.00 (< 0.05). While the F test results in work environment and job satisfaction have a significant effect on organizational commitment.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Bab I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang baik, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan terealisasi dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas oleh peran setiap karyawannya. Karyawan bukan semata sebagai obyek dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan, tetapi lebih kepada subjek atau pelaku dalam suatu organisasi. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi, keahlian, dan kemampuan yang dimilikinya, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan yang pantas dan dianggap adil sehingga menimbulkan kepuasan terhadap diri karyawan yang pada akhirnya timbul rasa komitmen organisasi pada perusahaannya.

Komitmen organisasi adalah salah satu sikap dalam pekerjaan, yang didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2008). Dalam hal ini, karyawan

mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Blau & Global, 1987, dalam Muchlas, 2008). Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban, dan bertanggungjawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat memengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas dan intensi untuk bertahan dalam organisasi.

Salah satu konsep yang diyakini oleh banyak ahli sebagai komponen penting yang menentukan keunggulan manajemen adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja karyawan merupakan acuan sebagian perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan, sehingga menciptakan karyawan yang profesional. Menurut Nitisemito (2001:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia 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 seringkali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki

lingkungan yang baik dan kuat akan berdampak terhadap komitmen yang tinggi pula oleh karyawan terhadap organisasinya.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Abidin, *et al.* (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda” membuat kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lengkap fasilitas dan semakin bagus lingkungan kerja karyawan maka komitmen karyawan akan semakin kuat.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi rasa komitmen pada organisasi karyawan adalah kepuasan kerja. Tiffin (dalam Anoraga, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Locke dan Luthans (dalam Riyono, 1996) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya dan komitmennya dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati.

Penelitian Puspitawati dan Riana (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan” membuat kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Hasil penelitian Muhadi (2007) menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Administrasi Universitas Diponegoro. Sedangkan penelitian Andry (2019) menunjukan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Pelalawan. Hasil Penelitian Primananda (2013) menunjukan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

LPP Hotel Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang akomodasi. LPP Hotel Group diresmikan pada tahun 2005 yang terdiri atas LPP Convention Hotel dan LPP Garden Hotel dengan bintang 3 serta Planters Guest House. Demi tetap eksis dan bersaing dalam bidang akomodasi di Indonesia tentu perusahaan akan memperhatikan lingkungan dan kepuasan kerja yang kondusif

bagi sumber daya manusianya, hal ini diupayakan perusahaan dengan tujuan agar peningkatan rasa nyaman dan puas dalam bekerja menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan seluruh sumber daya manusianya sehingga tercipta komitmen organisasional karyawannya terhadap perusahaan tersebut. Para karyawan diharapkan menjadi lebih produktif dan terus berkembang agar selalu prima dalam melayani konsumen sehingga mengangkat citra hotel di mata publik.

Berdasarkan survey pada LPP Convention Hotel penulis menemukan permasalahan yang terkait lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Terbukti dengan lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman seperti pendingin ruangan (AC) yang tidak sesuai, kapasitas ruangan yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang berada di ruangan tersebut, pencahayaan yang kurang terang serta ruang kerja yang kurang yang akan berdampak pada konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan lingkungan kerja non fisik adalah terlihat dari beberapa karyawan yang kurang harmonis dalam pekerjaan, sering terjadi miss komunikasi dalam pekerjaan, serta ketika ada suatu acara atau event sering terjadi kendala karena minimnya informasi dan komunikasi dari sesama karyawan ataupun dari pimpinan ke karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan meneliti tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebab jika lingkungan kerja nyaman dan adanya rasa puas pada karyawan maka akan timbul rasa komitmen pada organisasi. Untuk itu penulis memilih judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada LPP Convention Hotel Yogyakarta”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, ada pun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan fisik yang kurang nyaman seperti pendingin ruangan AC rusak.
2. Kapasitas ruangan yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di ruangan.
3. Beberapa ruangan minim pencahayaan yang bisa berdampak pada konsentrasi karyawan.
4. Kurang harmonisnya hubungan antara beberapa karyawan.
5. Sering terjadinya miss komunikasi baik sesama karyawan ataupun atasan dan bawahan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada LPP Convention Hotel Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada LPP Convention Hotel Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada LPP Convention Hotel Yogyakarta?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada LPP Convention Hotel Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

- **Manfaat Teoritis**

Bermanfaat sebagai pembelajaran dalam bentuk teori, seperti berguna untuk referensi bagi mahasiswa yang ingin mengambil dengan judul yang mirip, dan sebagai masukan bagi para akademis untuk bahasan pertimbangan menyempurnakan hasil penelitian.

- **Manfaat Praktis**

- 1. Bagi Penulis**

Sebagai alat mempraktekan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

- 2. Bagi Lembaga Pendidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.6. Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan di LPP Convention Hotel Jalan Demangan Baru No. 8, Catur Tunggal, Depok, Demangan Baru, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPP Convention Hotel.
3. Variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.
4. Penelitian dilakukan pada Oktober – Desember 2020

BAB V

PENUTUP DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di LPP Convention Hotel Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Responden yang digunakan sebanyak 45 orang. Berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah responden berjenis kelamin laki-laki. Pada data usia responden, paling banyak berusia antara 20 sampai 30 tahun. Pada data lama bekerja responden dominan 1 sampai 5 tahun dan jika dilihat dari pendidikan, maka yang paling banyak di tingkat SMA/K.
2. Pada hasil uji T ditemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di LPP Convention Hotel Yogyakarta. Menurut jawaban responden pada kuesioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada LPP Convention sudah kondusif.
3. Hasil uji T ditemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi di LPP Convention Hotel Yogyakarta. Hal ini berarti jika Kepuasan Kerja semakin tinggi maka Komitmen Organisasi pada karyawan juga akan semakin meningkat.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya:

1. Hasil penelitian ini dilakukan pada karyawan LPP Convention Hotel yang berjumlah 45 orang. Oleh sebab itu, kemungkinan hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subjek dalam jumlah besar atau akan berbeda jika dilakukan pada tempat yang berbeda dengan jumlah populasi yang berbeda pula.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya meneliti tentang lingkungan dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.
3. Penelitian ini dilakukan pada kondisi yang kurang mendukung yaitu saat pandemi COVID-19 sehingga dalam pengambilan sampel tidak maksimal dikarenakan banyak karyawan yang dinonaktifkan.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan, ada beberapa saran yang akan diajukan yaitu:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya
 - Untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika jumlah sampel ditambah dengan tujuan untuk keakuratan data yang lebih baik.

- Variabel bebas dalam penelitian selanjutnya yang mengambil tentang komitmen organisasi diharapkan menggunakan variabel yang berbeda.

2. Saran untuk LPP Convention Hotel

Manajemen telah membuat karyawan merasa puas bekerja di LPP Convention Hotel, diharapkan mempertahankan serta meningkatkan segi Kepuasan Kerja terutama dalam hal Gaji/ Insentif karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I., Pangtukuran, Y., & Maria, S. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda". *Jurnal Ekonomi dan keuangan, Volume 13, (1), 2016* . Diambil kembali dari <http://journal.feb.unmul.ac.id/>
- Akbar , F. H., Hamid , D., & Djudi , M. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 38 No.2 September 2016*.
- Alfaranti, A. B. (2011). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Unit Spinning II PT. SINAR PANTJA DJAJA PAN ASIA GROUP SEMARANG". *SKRIPSI*.
- Andry. (2019). "Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pelalawan". *JWEM STIE MIKROSKIL, Volume 9, Nomor 01, .*
- Baraba, R. (2013). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi pada RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo)". *JBTI, Vol. IV, No. 1, Februari 2013*.
- HIDAYAT, L. (2015). "Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Operasional PT. TIKI KANTOR CABANG PEMUDA, JAKARTA TIMUR".
- Lauranda, H. R. (2018). "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Galeri Smartfren". *Jurnal Ekobis Dewantara, Vol. 1 No. 1 Januari 2018*.
- Muhadi. (2007). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)".
- Puspitawati, N. D., & Riana, I. G. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kualitas Layanan". *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.8 No.1, Februari 2014*.
- Rais, R., Adolfini, D., & Dotulong, L. (2016). "Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGU". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 01 Tahun 2016*.
- Rumoning, M. H. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD KABUPATEN ASMAT". *Jurnal EMBA, Vol.6 No.2 April 2018*.

- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ANDALAN FINANCE DEPOK". *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, Vol. 6 No. 1.
- Saputra, A. P. (2016). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN Unit Patal Lawang Malang).
- 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*, Volume 12, Nomor 2.
- Subagyo, A. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang". *ORBITH*, VOL. 10 NO. 1 MARET 2014, 74 – 81.
- Sulaiman, E., Hermawati, W., & Anwarudin, S. (2019). "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Umum EL-SYIFA KUNINGAN". *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon*, Volume 14 No. 2, 2019.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE DI SURABAYA". *AGORA*, Vol. 1, No. 3 (2013).
- UTOMO, D. P. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di CV.BARUTAMA SAMARINDA".