

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung

Prayoga Dimas Putra, Dudung Abdurrahman, & Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

dim.prayoga@gmail.com, abahdar@gmail.com, & rusmanf82@gmail.com

**Abstract**—This research was conducted to find out how the Work Environment in the Bank BJB KCP Cicadas Bandung, as well as knowing how the company is committed to employees in order to improve the quality of its employees. This study aims to determine how much influence the Work Environment and Learning Organizations have on Organizational Commitment at the BJB Bank Cicadas Bandung Branch Office. The sample in this study amounted to 30 respondents. The analytical model used is multiple linear regression analysis. The results in this study prove that the work environment and learning organizations significantly influence organizational commitment.

**Keywords**—work environment, learning organizations, organizational commitment

**Abstrak**—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja yang ada di Bank BJB KCP Cicadas Bandung, serta mengetahui bagaimana perusahaan berkomitmen pada karyawan demi meningkatkan kualitas para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang responden. Model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan organisasi pembelajar berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Kata kunci**—lingkungan kerja, organisasi pembelajar, komitmen organisasi

## I. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusianya. Karena faktor ini juga perusahaan dapat bersaing dipasarnya masing-masing, maka dari itu sumber daya manusia harusnya lebih diperhatikan dalam pengelolaannya. Menurut Parlinda dan Wahyuddin (dalam Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z., 2019) sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada Sumber Daya Manusiannya.

Menurut Hariandja (dalam Ferawati, A., 2017) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain modal. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi dilingkungan kerja di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas sendiri adalah ruangan kerja yang kurang nyaman, karena didalam satu ruangan ada beberapa meja kerja yang diisi oleh lebih dari 10 karyawan, yang dimana terkadang setiap masing-masing karyawan berbeda kondisi psikologisnya, dengan maksud kondisi psikologisnya adalah beberapa orang tidak dapat bekerja dengan ruangan yang banyak orang sehingga dapat menimbulkan kebisingan dalam ruangan, hal tersebut dapat mempengaruhi hasil pekerjaan sikaryawan yang dimaksud. Lalu masalah yang lainnya adalah komunikasi internal yang ada diperusahaan tidak berjalan dengan baik. Adanya konflik antar karyawan baik dengan atasan, bawahan, atau sesama karyawan, ini adalah masalah yang sering terjadi disetiap perusahaan. Adanya fasilitas yang menunjang karyawan untuk berangkat ketempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Dan kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM karyawan yang diselenggarakan perusahaan dapat menjadi masalah dalam lingkungan kerja. Adapun tingkat keamanan didalam perusahaan dapat menjadi masalah didalam sebuah perusahaan karena dapat menimbulkan sikaryawan dapat terus berkomitmen terhadap perusahaan.

Dalam organisasi pembelajar memiliki masalah dalam organisasi ini juga dapat diidentifikasi sebagai penghambat apabila dalam organisasi tersebut tidak dapat merangkul anggotanya dengan baik, atau juga apabila dalam organisasi tersebut dari awal dibentuknya tidak memiliki budaya belajar yang baik maka dapat dikatakan organisasi ini juga sebagai penghambat dalam kemajuan perusahaan. Dalam berjalannya perusahaan juga harus sejalan dengan visi dan misi dari organisasi tersebut. Masalah dalam ini juga dari individu dalam organisasi tersebut sebagai penghalang dalam pembelajaran, individu dengan perasaan terancam akan kehilangan beberapa hal dalam pekerjaan ataupun yang memiliki pemikiran yang tertutup dengan keterlibatan dan menjalin model mental dalam disiplin organisasi

pembelajar akan sebuah kemajuan dengan cara belajar akan menjadi penghalang.

Di Bank BJB ini sebenarnya sudah menerapkan tentang organisasi pembelajar ini, akan tetapi tidak berjalan dengan baik. Karena didalam organisasi atau perusahaan ini keadaan SDMnya kurang mendukung, budaya belajar yang dimiliki karyawan kurang, dan juga perusahaan kurang mendorong dalam pembelajaran. Sehingga karyawan cepat puas dengan apa yang sudah dikerjakan serta tidak suka mengikuti setiap kegiatan yang diadakan perusahaan. Kebanyakan karyawan tidak memiliki mindset untuk terus belajar dan hanya mengikuti perintah yang harus dikerjakan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut 'apakah terdapat hubungan Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajar Terhadap Komitmen Organisasi Di Bank BJB Kantor . Cabang Cicadas Bandung?'. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Mengetahui lingkungan kerja di Bank BJB KCP Cicadas Bandung.
2. Mengetahui organisasi pembelajar di Bank BJB KCP Cicadas Bandung.
3. Mengetahui komitmen karyawan di Bank BJB KCP Cicadas Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan organisasi pembelajar terhadap komitmen organisasi di Bank BJB KCP Cicadas Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

## II. LANDASAN TEORI

### Lingkungan Kerja

Menurut Noah dan Steve (dalam Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Dan karyawan dalam lingkungan kerja ketika karyawan dalam aktivitas kerja, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut masuk dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 menurut Sedarmayanti (dalam Rumoning, M. H., 2018) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi serta berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dalam lingkungan kerja fisik, kenyamanan karyawan baik dalam bentuk ruangan kerja baik dalam fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, beberapa hal lainnya harus diperhatikan karena hal tersebut dapat mempengaruhi jalannya kerja dari para karyawan. Untuk lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan karyawan lainnya, sikap atasan kepada bawahan, kebudayaan perusahaan, jalan atau

alur komunikasi diperusahaan tersebut yang kurang baik, beberapa hal tersebut sangat berpengaruh ke kinerja karyawan yang menentukan jalannya perusahaan.

### Organisasi Pembelajar

Shiba dan Walden (dalam Hariyani, F., 2017) menyatakan bahwa organisasi pembelajar diawali dari pembelajaran individu yang kemudian teraplikasikan pada semua tingkatan unit kerja dalam organisasi. Sebuah organisasi akan berubah apabila individu didalamnya dapat menjadi lebih baik dalam menjalankan perannya. Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang semua anggotanya terus meningkatkan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Organisasi pembelajaran adalah suatu organisasi di mana pemikiran baru senantiasa dihargai dan ditumbuh kembangkan. Senge (dalam Rahayu, D., Nurasa, H., Widianingsih, I., & Adiwisastro, J., 2019) mendefinisikan organisasi pembelajaran ialah proses pengembangan kemampuan yang dilakukan secara terus-menerus oleh organisasi untuk menciptakan masa depan yang lebih baik. Maka dari itu Organisasi pembelajar merupakan syarat untuk menjaga keberlangsungan hidup organisasi.

### Komitmen Organisasi

Bateman dan Strasser (dalam Anggrian, W. M., & Sumarlin, A. W. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai sifat dasar multidimensi, melibatkan loyalitas karyawan, keinginan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, tingkat tujuan dan nilai yang sejalan dengan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, affective dan continuence. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi affective berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi continuence berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial. Allen and Meyer (1997) mendefinisikan komitmen sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan relevan agar mencapai target tertentu.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan (A. Subagyo, 2014) berdasarkan uji statistik terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, Faktor kenyamanan, keamanan kerja, kebebasan berpendapat, teman kerja dan hubungan antara sesama teman maupun atasan, kondisi ruangan, penataan ruangan, kerindangan, sarana dan prasarana yang memadai serta pengaturan tempat kerja secara psikis keadaan tersebut

akan menciptakan suasana yang kondusif untuk melakukan kerja sehingga target kerja akan dapat lebih mudah tercapai dalam waktu yang tepat dan hasil optimal. Bila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja itu adalah baik sehingga lingkungan kerja yang baik bagi seseorang yang bekerja, sehingga komitmen akan meningkat karena ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif.

D. Shanty dan S. Mayangsari (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja positif signifikan terhadap komitmen karyawan. Serta didukung oleh hasil penelitian dari Danis *et al* (2015) dan Rustini *et al* (2015) yang menyebutkan dalam penelitian yang dilakukan adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi**

Kofman dan Senge, menyarankan dalam studi mereka bahwa tanpa belajar komitmen tidak dapat dicapai dalam organisasi dan transformasi terhadap pembelajaran organisasi tidak dapat menghasilkan (Kofman dan Senge, dalam Rahayu, D., Nurasa, H., Widianingsih, I., & Adiwisastira, J., 2019). persyaratan kompetitif organisasi era informasi yang lebih global, lebih berorientasi pelanggan, lebih fleksibel, lebih pembelajaran berorientasi dan lebih tergantung pada kerja sama tim. tuntutan ini dengan kecenderungan untuk menjadi organisasi pembelajaran membutuhkan orang-orang yang menggabungkan mereka emosional, energi intelektual dan fisik untuk keberhasilan organisasi dan memiliki komitmen yang tinggi

(Atak & Erturgut, 2010) hasil penelitian di perusahaan terdaftar ke Aegean Daerah Kamar Dagang Industri (Izmir / Turki) menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan elemen yang mempengaruhi organisasi belajar. Bahkan, temuan penelitian menunjukkan bahwa organisasi era informasi perlu untuk mendapatkan karyawan dengan komitmen organisasi tinggi dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen karyawan agar menjadi organisasi belajar. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen yang tinggi berusaha lebih untuk memenuhi apa yang diharapkan dari mereka dan mencapai tujuan organisasi (Oberholster dan Taylor).

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi**

(Hanaysha, 2016) dalam penelitiannya di Universitas Negeri yang ada di Malaysia Utara menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Ditemukan juga bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Akhirnya, hasil dari penelitian ini menegaskan bahwa pembelajaran organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Mowday (dalam Anggrian, W. M., & Sumarlin, A. W., 2016) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (2017) memandang

komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

H1 = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung

H2 = Terdapat pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Komitmen Organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung

H3 = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran terhadap Komitmen Organisasi pada Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung

### III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yg digunakan adalah metode survey dengan Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan diolah dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengukurran skala Likert, karena skala ini memiliki reliabilitas yang relative tinggi. Response dalam skala Likert dikumpulkan, dan jawaban yang paling tidak menyenangkan diberi nilai tertinggi, sedangkan jawaban yang paling tidak menyenangkan diberi nilai terendah. Setiap subindikator dan masing-masing variabel akan dijabarkan ke dalam pernyataan dengan menggunakan skala Likert beserta alternative jawaban tersebut.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling dengan menggunakan Purposive Sampling, dengan menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Teknik Sampel Jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel dengan syarat populasi yang ada kurang dari 30orang. Apabila populasi 30 orang, maka n=sampel. Jadi jumlah populasi akan dijadikan sampel. Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang karyawa Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung.

Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. teknik analisis data instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji pengaruh secara simultan dan parsial menggunakan analisis yang dalam perhitungannya dibantu dengan software IBM SPSS 26.0

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja di Bank BJB KCP Cicadas Bandung

Tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1) yang menghasilkan rata-rata skor dari seluruh

indikator Lingkungan Kerja sebesar 102,5 (60,5%) yang mana dengan nilai tersebut variabel Lingkungan Kerja pada Bank BJB KCP Cicadas Bandung termasuk ke dalam kategori Tinggi, karena nilai tersebut berada dalam interval antara 60%-80%, artinya secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Bank BJB KCP Cicadas Bandung cenderung Baik.

**2. Tanggapan Responden Mengenai Organisasi Pembelajaran di Bank BJB KCP Cicadas Bandung**

Tanggapan responden mengenai variabel Organisasi Pembelajaran (X2) yang menghasilkan rata-rata skor dari seluruh indikator Organisasi Pembelajaran sebesar 104,7 (62,3%) yang mana dengan nilai tersebut variabel Organisasi Pembelajaran pada Bank BJB KCP Cicadas Bandung termasuk ke dalam kategori Tinggi, karena nilai tersebut berada

keseluruhan dapat dikatakan bahwa Organisasi Pembelajaran pada Bank BJB KCP Cicadas Bandung cenderung Tinggi.

**3. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi Di Bank BJB KCP Cicadas Bandung**

Tanggapan responden mengenai variabel Komitmen Organisasi (Y) yang menghasilkan rata-rata skor dari seluruh indikator Komitmen Organisasi sebesar 104,9 (62,4%) yang mana dengan nilai tersebut variabel Komitmen Organisasi pada Bank BJB KCP Cicadas Bandung termasuk ke dalam kategori Tinggi, karena nilai tersebut berada dalam interval antara 60%-80%, artinya secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi pada Bank BJB KCP Cicadas Bandung cenderung Tinggi.

**TABEL 1.** PENGUJIAN HIPOTESIS UJI T (PARSIAL)PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

**TABEL 2.** PENGUJIAN HIPOTESIS UJI T (PARSIAL)

**Coefficients<sup>a</sup>**

<b>Correlations</b>			
	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.958**	.938**
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	30	30	30
X2 Pearson Correlation	.958**	1	.942**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	30	30	30
Y Pearson Correlation	.938**	.942**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.351	1.767		.765	.451
Lingkungan Kerja	.520	.038	.933	13.701	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel koefisien diperoleh thitung = 13,701 yang artinya thitung > t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka jika diketahui penyebab lingkungan kerja yang terjadi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung, dengan demikian hipotesis terbukti.

**Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi**

**TABEL 3.** KOEFISIEN KORELASI

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.705	1.658		.425	.674
Organisasi Pembelajaran	.681	.045	.943	14.988	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel koefisien diperoleh thitung = 14,988 yang artinya thitung > t tabel dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara parsial organisasi pembelajaran berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka jika diketahui penyebab organisasi pembelajaran yang terjadi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung, dengan demikian hipotesis terbukti.

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi**

Pada kasus ini terlihat bahwa koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,938 dengan signifikansi 0,000 dan variabel organisasi pembelajaran (X2) sebesar 0,942 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi > 0,05, maka Ho di

tolak, dan Ha di terima. Artinya ada hubungan yang signifikansi antara lingkungan kerja, organisasi pembelajar dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung.

TABEL 4. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.902	.895	1.81887

- a. Predictors: (Constant), Orrganisasi Pembelajar, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Koefisien determinasi adalah merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan organisasi pembelajar terhadap perubahan variabel komitmen organisasi. Besarnya sumbangan atau peranan variabel organisasi pembelajar terhadap variabel komitmen organisasi dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,902 atau sebesar 90,2% diperoleh dari hasil (r<sup>2</sup> x 100% = 0,902 x 100% = 90,2%), artinya variabel komitmen organisasi (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan organisasi pembelajar (X2) sebesar 88,9%, sedangkan sisanya 11,1% dipengaruhi faktor lain.

TABEL 5. PENGUJIAN HIPOTESIS UJI F (SIMULTAN)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	825.714	2	412.857	124.795	.000 <sup>b</sup>
Residual	89.323	27	3.308		
Total	915.038	29			

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
- b. Predictors: (Constant), Orrganisasi Pembelajar, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, nikai F yang didapat dari hasil uji Anova adalah 124,795 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Organisasi Pembelajar (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

TABEL 6. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	1.279	1.279		1.000	.326		
Lingkungan Kerja	.238	.118	.424	2.013	.054	.081	12.293
Orrganisasi Pembelajar	.373	.147	.535	2.539	.017	.081	12.293

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Organisasi Pembelajar

Apabila nilai pada tabel diatas dapat disubstitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut :

$$Y = 1,279 + 0,238X_1 + 0,373X_2$$

1. Konstanta sebesar 1,279 yang artinya jika Lingkungan Kerja (X1) dan Organisasi Pembelajar (X2) adalah 0, maka Komitmen Organisasi (Y) nilainya adalah 1,279.

2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,238 yang artinya jika nilai faktor lingkungan kerja mengalami peningkatan 1, maka Komitmen Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,238.

Nilai koefisien regresi Organisasi Pembelajar (X2) sebesar 0,373 yang artinya jika organisasi pembelajar mengalami peningkatan 1, maka Komitmen Organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,373.

V. KESIMPULAN

- 1. Adanya masalah dilingkungan kerja perusahaan akan mempengaruhi akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan akan

meningkatkan karyawan dalam berkomitmen terhadap perusahaan.

2. Organisasi pembelajaran dalam suatu perusahaan sangatlah penting, demi meningkatkan standar kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri. Dengan perusahaan semakin memahami arti pentingnya organisasi pembelajar demi meningkatkan kualitas SDM maka akan berpengaruh juga karyawan dalam berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan.
3. Lingkungan kerja dan organisasi pembelajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang artinya lingkungan kerja dan organisasi pembelajar merupakan faktor pendorong komitmen organisasi.
4. Hal ini terbukti dari hasil uji koefisien lingkungan kerja dan organisasi pembelajar sebesar 88,9% merupakan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Sedangkan 11,1% komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain.

## VI. SARAN

1. Sebagai karyawan Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung yang selaku dari penggerak dari perusahaan selain harus menjalankan tanggungjawab yang diberikan perusahaan, karyawan juga harus mau dan mampu berkomitmen terhadap perusahaan demi tujuan bersama baik untuk individu maupun perusahaan.
2. Bank BJB KCP Cicadas Bandung selain harus mampu memenuhi kebutuhan para karyawan yang menjalankan tanggungjawabnya, perusahaan juga harus mampu menjadi organisasi yang mawadahi setiap anggota atau karyawannya untuk terus belajar demi meningkatkan kemampuan dan kualitasnya untuk memenuhi tujuan, visi, dan misi perusahaan. hal tersebut juga sebagai bentuk komitmen perusahaan terhadap anggotanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abidin, M. I. Z., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi di rumah sakit smc samarinda. *AKUNTABEL*, 13(1), 1-10.
- [2] Agung, M., Djunaidi, D., & Astutik, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 85-100.
- [3] Anggrian, W. M., & Sumarlin, A. W. (2016). Pengaruh Komitmen Tenaga Kerja Lepas terhadap Motivasinya dalam Perusahaan Keluarga di Sektor Informal. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(2), 139-153.
- [4] Anggriawan, E., & Rusilowati, U. (2017). PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN (LEARNING ORGANIZATION) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Bank Central Asia, Tbk., Area Kantor Cabang Utama Taman Dutamas). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(1).
- [5] Atak, M., & Ertugut, R. (2010). An empirical analysis on the relation between learning organization and organizational commitment. *Procedia-social and behavioral sciences*, 2(2), 3472-3476.
- [6] Bernarto, I., & Herjany, E. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU TK DAN SD. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154-164.
- [7] Betri, T. J., Utami, E., & Al Fatta, H. (2017). Perancangan Arsitektur Aplikasi Learning Management System Di Universitas Slamet Riyadi. *Indonesian Journal of Applied Informatics*, 2(1), 17-32.
- [8] Ch. Argyris, D. A. (1997). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
- [9] Efentris, T., & Chandra, S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TURNOVER INTENTION PADA PT. CAHAYA ARAMINTA PEKANBARU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 197-209.
- [10] Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- [11] Firdhaus, O. Z., & Yuniawan, A. (2017). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PENGHARGAAN, DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 729-737.
- [12] Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229(8), 289-297.
- [13] Hariyani, F. (2017). Learning Organization, the Organizational Commitment, Job Satisfaction, Iso System Implementation Effectiveness and Impact on Performance Organization. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(4), 35-39.
- [14] Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [15] Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [16] Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH DASAR ISLAM BINAR INDONESIA BANDUNG. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- [17] Kurmiasari, D., & Halim, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan pada dinas pasar unit pasar tanjung kabupaten Jember.
- [18] Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- [19] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. (Cet. VII; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 1.
- [20] Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 442-446).
- [21] Meyer, P. John dan Allen, J. Natalie. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.
- [22] Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A. (2020). PENGARUH KONFLIK PERAN, AMBIGUITAS PERAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN

- ORGANISASI MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343-351.
- [23] Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.
- [24] Rahayu, D., Nurasa, H., Widianingsih, I., & Adiwisatra, J. (2019). TANTANGAN PENGEMBANGAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MENJADI ORGANISASI PEMBELAJARAN. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 8(1), 1-8.
- [25] Rahmanto, E., & Mursalin, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Budhi Wiguna Prima Divisi Water Treatment Plant Sangatta. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 534-538.
- [26] Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 25(6).
- [27] Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- [28] Sahara, S., & Putra, T. R. (2014). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ZAMRUD CIREBON. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 95-105.
- [29] Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *JURNAL INFORMASI, PERPAJAKAN, AKUNTANSI, DAN KEUANGAN PUBLIK*, 12(2), 103-120.
- [30] Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 10(1).
- [31] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [32] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [33] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [34] Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA KAYAWAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus di PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang). *JURNAL EKBIS: ANALISIS, PREDIKSI DAN INFORMASI*, 20(2), 1320-1331.
- [35] Suryanulloh, M. A., & Arifin, R. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN, KONFLIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Study Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(03).
- [36] Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- [37] Tobing, D. S. K. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 31-37.