
Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar

Ade Putra Arsuta⁽¹⁾

Ida Ayu Mashyuni⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
Email : aputraarsuta@gmail.com

Diterima: 4 April 2021	Direvisi: 4 April 2021	Disetujui: 5 April 2021
------------------------	------------------------	-------------------------

ABSTRACT

Organizational commitment is the strong desire of employees to remain as members of the organization, the desire to strive according to the wishes of the organization, certain beliefs and acceptance of the organization's values and goals. The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity, organizational culture, and work environment on organizational commitment of employees of Mara River Safari Lodge Gianyar partially and simultaneously. The number of samples was determined as many as 31 respondents with a saturated sample method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that job insecurity, organizational culture, and work environment had a positive and significant effect on the organizational commitment of employees of the Mara River Safari Lodge Gianyar partially and simultaneously. Suggestions in this study are to maintain the organizational commitment of employees by looking at job insecurity factors, organizational culture, and the existing work environment in the company.

Keywords: *Job Insecurity, Organizational Culture, Work Environment, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Komitmen organisasional adalah keinginan kuat karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar secara parsial dan simultan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 31 orang responden dengan metode sample jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar menjaga tetap menjaga komitmen organisasional karyawannya dengan melihat faktor *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang ada diperusahaan.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional*

Pendahuluan

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawai. Selain melibatkan pemakaian teknologi yang modern, perusahaan juga harus lebih memberi perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara lebih sungguh-sungguh Astrayana dan Sriathi (2014). Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi (Kurniawan, 2015). Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih profesional, bertanggung jawab, disamping memiliki *attitude* yang baik dengan kata lain, agar tujuan dapat tercapai perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi (Faishal dan Dewi, 2019).

Richard dalam *Reskantika et al., (2019)* mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”. Perusahaan harus mampu menciptakan komitmen untuk membuat karyawan berusaha lebih optimal untuk kemajuan perusahaan (Arief, 2016). Hal ini sangat penting karena karyawan yang berkomitmen akan mengeluarkan seluruh potensinya untuk memastikan tujuan perusahaan dapat tercapai (Kurniawati dan Sariyathi, 2018). Karyawan yang berkomitmen juga akan menciptakan kecintaan karyawan pada perusahaan, dimana hal ini akan mendorong untuk melakukan usaha yang berkelanjutan. Banyak upaya yang harus dilakukan agar karyawan menjadi berkomitmen pada perusahaan karena jalannya perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan seberapa penting komitmen karyawan demi kemajuan perusahaan (Rahmi dan Mulyadi, 2018).

Septiari dan Ardana, (2016) mengatakan bahwa “*job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, karena adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah, yang dapat mengancam masa depannya”. Karyawan yang memiliki ketakutan saat bekerjaitidak akan melakukan pekerjaannya secara optimal, sehingga sangat perlu bagi perusahaan untuk menghilangkan ketakutan yang dialami karyawan tersebut (*Annisa et al., 2016*). Perasaan tidak aman tersebut akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Nadhiroh (2019)

menyatakan “budaya organisasi adalah keyakinan, sikap maupun etika yang menjadi pedoman“. Sehingga, budaya organisasi dapat dijadikan pengawas pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Andhini, 2017). Putra dan Sriathi (2018) mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya seperti keadaan penerangan atau cahaya di tempat, keadaan udara ditempat kerja, keadaan suara di tempat kerja serta keadaan perlengkapan kerja“. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal (Nofriansyah, 2016).

Mara River Safari Lodge Gianyar adalah salah satu hotel yang berlokasi di Jl. Prof. Dr. Ida Bagus Mantra Km. 19,8 Serongga, Gianyar. Hotel ini cukup strategis karena aksesnya mudah dijangkau dan dikelilingi oleh pantai, tidak sedikit wisatawan yang memilih hotel ini sebagai tempat beristirahat. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada Mara River Safari Lodge Gianyar menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,7 persen, tingkat absensi ini melebihi tingkat toleransi perusahaan yaitu 3 persen. Hal ini menunjukkan gejala disiplin karyawan yang tidak baik. Kemangkiran atau tidak masuk kerja tanpa alasan (absen) merupakan keadaan yang tidak menguntungkan perusahaan.

Perusahaan selalu berupaya untuk menentukan ara terbaik untuk tercapainya tujuan. Hal ini membuat aspek karyawan menjadi sngat penting untuk selalu mendapat perhatian yang intens agar karyawan dapat selalu menunjukkan peforma terbaiknya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Ardana (2020) menghasilkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Syamsuri (2019) juga menemukan hasil yang sama bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

H₁ : Diduga *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Khoiroh et al., 2019) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Reskantika et al., (2019) juga menemukan hasil yang sama bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

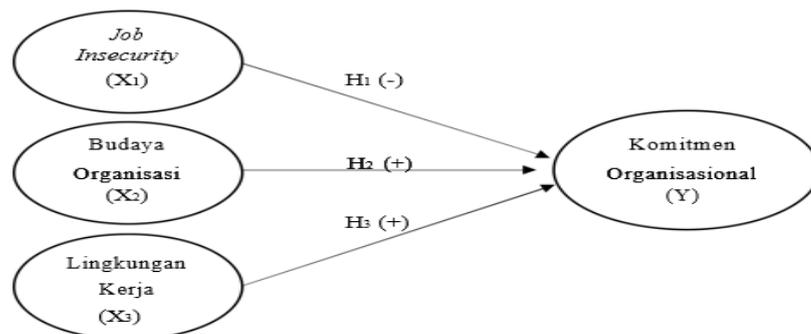
H₂ : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Ardana (2020) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Herjany dan Bernarto (2018) juga menemukan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut dikemukakan hipotesis seperti berikut ini:

H₃ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasional). Penelitian ini dilakukan di Mara River Safari Lodge Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Mara River Safari Lodge Gianyar dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 31 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap hipotesis



yang diajukan dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Arsuta, 2021

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi ($r > 0,30$) dan *chronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengembangan Karir (X ₁)	1 - 6	0,947	Valid	0,986	Reliabel
			0,986			
			0,923			
			0,986			
			0,970			
			0,983			
2	Budaya Organisasi (X ₂)	1 - 6	0,972	Valid	0,988	Reliabel
			0,964			
			0,986			
			0,980			
			0,956			
			0,974			
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	1 - 12	0,938	Valid	0,986	Reliabel
			0,927			
			0,909			
			0,944			
			0,949			
			0,901			
			0,896			
			0,945			
			0,893			
			0,952			
			0,944			
0,950						
4	Komitmen Organisasional (Y)	1 - 9	0,921	Valid	0,979	Reliabel
			0,941			
			0,902			
			0,949			
			0,938			
			0,939			
			0,910			
			0,935			
			0,899			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin dinyatakan bahwa karyawan didominasi laki-laki sebanyak 18 orang (58,06%) dan responden perempuan sebanyak 13 orang (41,94%). Menurut umur karyawan yang mendominasi berumur 25 – 35 tahun sebanyak 19 orang (61,29%) dan terendah berusia 36 - 45 tahun sebanyak 4 orang (12,90%). Menurut

pendidikan terakhir, karyawan didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 15 orang (48,39%) dan terendah adalah lulusan Sarjana sebanyak 4 orang (12,90%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

No	Kategori	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	18	58,06%
		Perempuan	13	41,94%
Jumlah			31	100%
2	Umur	< 25 tahun	8	25,81%
		25 - 35 tahun	19	61,29%
		36 - 45 tahun	4	12,90%
Jumlah			31	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	15	48,39%
		Diploma 1-3	12	38,71%
		Sarjana	4	12,90%
Jumlah			31	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 3 menunjukkan persepsi responden mengenai *job insecurity* karyawan pada Mara River Safari Lodge Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 2,23 berada kategori tidak baik yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *job insecurity* yang tidak baik.

Tabel 4 menunjukkan persepsi responden mengenai budaya organisasi pada Mara River Safari Lodge Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,47 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa karyawan telah mengembangkan budaya organisasi yang baik.

Tabel 5 menunjukkan persepsi responden mengenai lingkungan kerja karyawan pada Mara River Safari Lodge Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,42 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik.

Tabel 6 menunjukkan persepsi responden mengenai komitmen organisasional karyawan pada Mara River Safari Lodge Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,56 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi organisasi.	0	3	9	15	4	73	2,35	Tidak Baik
2	Saya tidak takut jika pekerjaan yang saya lakukan terdapat banyak kesalahan yang saya perbuat.	0	2	8	15	6	68	2,19	Tidak Baik
3	Kesalahan yang saya lakukan tidak mempengaruhi masa depan pekerjaan atau karir saya.	0	2	6	17	6	66	2,13	Tidak Baik
4	Tingkat kesalahan yang saya lakukan tidak membuat saya dikeluarkan dari pekerjaan.	0	2	8	15	6	68	2,19	Tidak Baik
5	Saya selalu mengantisipasi tiap kesalahan yang saya lakukan, sehingga kesalahan yang saya perbuat tidak mengancam pekerjaan saya.	0	3	7	17	4	71	2,29	Tidak Baik
6	Saya melanggar aturan di tempat saya bekerja untuk menutupi kesalahan yang saya lakukan.	0	2	8	16	5	69	2,23	Tidak Baik
Rata – Rata Skor								2,23	Tidak Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Saya selalu mentaati norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan.	2	13	11	4	1	104	3,35	Kurang Baik
2	Perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar norma.	5	13	10	2	1	112	3,61	Baik
3	Saya dapat membedakan hal baik dan hal buruk dalam bekerja.	4	12	10	4	1	107	3,45	Baik
4	Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan.	4	13	9	4	1	108	3,48	Baik
5	Perusahaan telah memberikan upah yang sesuai dengan yang saya harapkan.	5	11	12	2	1	110	3,55	Baik
6	Saya yakin dengan Budaya Organisasi yang saya miliki tanpa memerlukan pelatihan.	2	14	10	4	1	105	3,39	Kurang Baik
Rata – Rata Skor								3,47	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Tempat saya bekerja menyediakan kantin yang mudah dicapai dengan harga yang terjangkau.	3	13	10	4	1	106	3,42	Baik
2	Tempat saya bekerja memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah.	1	18	6	5	1	106	3,42	Baik
3	Tempat saya bekerja menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai.	4	13	9	4	1	108	3,48	Baik
4	Penerangan di tempat saya bekerja sudah baik sehingga dapat mempermudah pekerjaan.	4	12	10	4	1	107	3,45	Baik
5	Pengaturan suhu udara disini sesuai (tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin) sehingga terasa	3	10	13	4	1	103	3,32	Kurang Baik

	nyaman dalam bekerja.								
6	Saya merasa nyaman, karena terhindar dari suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.	3	15	8	5	-	109	3,52	Baik
7	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.	3	13	10	5	-	107	3,45	Baik
8	Kebersihan lingkungan kerja di tempat saya bekerja sangat terjaga.	2	16	7	5	1	106	3,42	Baik
9	Penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja.	3	14	9	4	1	107	3,45	Baik
10	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.	4	9	13	4	1	104	3,35	Kurang Baik
11	Pemimpin saya membantu saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja.	4	11	11	4	1	106	3,42	Baik
12	Hubungan antar pemimpin saya dengan karyawan berjalan dengan baik.	4	10	12	4	1	105	3,39	Kurang Baik
Rata – Rata Skor								3,42	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Saya senang menghabiskan waktu kerja dalam organisasi.	2	11	15	2	1	104	3,35	Kurang Baik
2	Saya bersedia melakukan apapun demi kemajuan organisasi.	7	10	11	2	1	113	3,65	Baik
3	Saya bekerja dalam organisasi merupakan suatu kewajiban.	3	14	11	2	1	109	3,52	Baik
4	Saya tidak akan merasa tenang jika meninggalkan organisasi.	6	14	8	2	1	115	3,71	Baik
5	Saya sulit mendapatkan pekerjaan seperti sekarang dengan penghasilan yang bagus.	6	12	10	2	1	113	3,65	Baik
6	Saya sangat dirugikan jika keluar dari organisasi.	6	13	9	2	1	114	3,68	Baik
7	Saya bersedia untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.	2	12	14	2	1	105	3,39	Kurang Baik
8	Organisasi ini sangat layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	5	13	10	2	1	112	3,61	Baik
9	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi.	2	14	12	2	1	107	3,45	Baik
Rata – Rata Skor								3,56	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 7 menunjuka bahwa berdasarkan hasil uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data terstandarisasi normal yang dibuktikan dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$, tidak terjadi gejala multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel yang berturut-turut sebesar $0,0,995, 0,291, 0,291 > 0,10$ dan nilai *VIF* masing-masing variabel yang bernilai sama sebesar $1,005, 3,440, 3,433 < 10$, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan nilai *Sig.* Masing-masing variabel berturut-turut sebesar $0,737, 0,574, 0,713 > \alpha (0,05)$.

Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
<i>Job Insecurity</i> (X1)		0,995	1,005	0,737
Budaya Organisasi (X2)	0,200	0,291	3,440	0,574
Lingkungan Kerja (X3)		0,291	3,433	0,713

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,859 atau 85,9% dan sisanya sebesar 0,141 atau 14,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dan model ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.844	305.354

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 9 memberikan persamaan regresi yaitu $Y = 22,434 + -0,200X_1 + 0,420X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

Job insecurity berpegaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,249 (positif), t-hitung (-2,129) > t-tabel (1,703) dengan signifikansi $0,042 < 0,05$. Ini berarti bahwa *job insecurity* yang dialami karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional yang ada di perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Syamsuri (2019) serta Gunawan dan Ardana (2020) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Budaya organisasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,787 (positif), t-hitung (4,248) > t-tabel (1,703) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reskantika et al., (2019) serta Rahmi dan Mulyadi (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Lingkungan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,270 (positif), t-hitung (2,786) > t-tabel (1,703) dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Ini berarti bahwa lingkungan kerja perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Faishal dan Dewi (2019) serta Herjany dan Bernarto (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.846	2.833		2.769	.010
1 <i>Job Insecurity</i>	-.249	.117	-.154	-2.129	.042
Budaya Organisasi	.787	.185	.569	4.248	.000
Lingkungan Kerja	.270	.097	.373	2.786	.010

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 10 menunjukkan bahwa *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai $F_{hitung} (54,992) > F_{tabel} (2,96)$ dengan

nilai Sig. (0,000) < α (0,05). Ini berarti bahwa secara bersama-sama *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional karawan Mara River Safari Lodge Gianyar.

Tabel 10 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.538.249	3	512.750	54.992	.000 ^b
1 Residual	251.751	27	9.324		
Total	1.790.000	30			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar secara parsial dan simultan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah agar pimpinan dan karyawan mampu menjalin kerjasama yang baik sehingga seluruh pekerjaan dapat berjalan sesuai harapan dan meminimalisir *job insecurity*, meningkatkan norma-norma, dan memperhatikan lingkungan kerja agar komitmen organisasional karyawan meningkat.

Daftar Pustaka

- Andhini, N. F. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Annisa, A., Taufiqurrahman, & Fitri, K. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 364–375.
- Arief, K. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Madubaru Pg/Ps Madukismo. *Skripsi*, 107.
- Astrayana, K., & Sriathi, A. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Insentif Finansial, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(10), 251322.
- Faishal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3730–3755.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>

-
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Khoiroh, N., Bukit, P., & Adisetiawan, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 197. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.89>
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1), 95–118.
- Kurniawati, I. G. A. N. P., & Sariyathi, N. K. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, PROGRAM K3 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(9), 2544–2561.
- Nadhiroh, U. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Develop*, 3(1), 61. <https://doi.org/10.25139/dev.v3i1.1531>
- Nofriansyah, F. (2016). HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN INDONESIA EXIMBANK. *Jurnal Psikologi*, 00(01), 1–9.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/7>
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Informatika*, 6(1), 73–81. <https://doi.org/10.36987/informatika.v6i1.739>