

Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Villa Danoya Seminyak di Badung

Ida Ayu Ketut Tirta Asih ⁽¹⁾

Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail : dayutirta580@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the partial and simultaneous influence of Work Ethic, Organizational Culture and Work Environment on Organizational Commitment at Villa Danoya Seminyak in Badung. The location of this study was conducted at Villa Danoya Seminyak in Badung with a sample of 35 respondents taken from all employees, using a saturated sample method. Data collection method by observation, interview and questionnaire dissemination. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis, t test and F test. The results in this study found that partially work ethic, organizational culture and work environment have a positive and significant effect on organizational commitment. The results of simultaneous tests found that work ethic, organizational culture and work environment together have a positive and significant effect on organizational commitment. Suggestions are expected to improve supervision or evaluation of employee work, maintain a conducive work environment and hold regular meetings every month to maintain good employee work commitments.

Keywords : *Work Ethic; Organizational Culture; Work Environment; Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Villa Danoya Seminyak di Badung. Lokasi penelitian ini dilakukan di Villa Danoya Seminyak di Badung dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang responden yang diambil dari seluruh karyawan maka dipergunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, Uji t dan Uji F. Hasil dalam penelitian ini didapatkan bahwa secara parsial etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil uji simultan didapatkan bahwa etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Saran diharapkan agar meningkatkan pengawasan atau evaluasi kerja karyawan, menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dan mengadakan rapat rutin setiap bulan untuk menjaga komitmen kerja karyawan tetap baik.

Kata Kunci : *Etos Kerja; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasional*

Pendahuluan

Triyanto dan Jaenab, (2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi terjadi ketika karyawan terlepas dari organisasi, bekerja dengan acuh tak acuh, dan tidak dapat bekerja dengan baik, kemudian meninggalkan organisasi baik sadar maupun tidak. dari perusahaan. Juga Busro, (2018:71) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi karyawan, partisipasi dan loyalitas kepada organisasi. Komitmen organisasi penting karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi seperti Kehadiran, produktivitas dan niat untuk tetap bersama perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan organisasi dengan perusahaan adalah etos kerja, dimana etos kerja merupakan ciri khas individu dalam menjalankan tugas Ghani et al., (2022). Etos kerja merupakan suatu konsep yang menganggap dedikasi atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai suatu nilai yang dijunjung tinggi. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi tercermin dari perilakunya, seperti kerja keras, adil, tidak membuang waktu, kemauan untuk memberi lebih dari yang diperlukan, kemauan untuk bekerja sama dan menghormati rekan kerja (Hamid et al., 2021). Hasil dari penelitian terdahulu oleh Fadul, (2019), Mardianti *et al.*, (2020), Ghani *et al.*, (2022) dan Pratana dan Abadi, (2018) yang menyebutkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja yang baik akan memberikan dampak positif terciptanya komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dalam penelitian ini berarti meningkatnya komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku anggotanya dalam mengimplementasikan strategi organisasi (Gunawan dan Ardana, 2020). Menurut Wibawa dan Putra (2018), budaya organisasi adalah kebiasaan yang terdapat dalam hirarki organisasi yang mewakili standar perilaku dan dipatuhi oleh anggota organisasi. Budaya organisasi memberikan suasana psikologis bagi seluruh anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana mereka berhubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta cara memecahkan masalah merupakan bentuk budaya yang unik bagi setiap organisasi (Asi et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Utarayana dan Adnyani, (2020), Oupen *et al.*, (2021) dan Gunawan dan Ardana, (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasional. Wibawa dan Putra, (2018) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi yang positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional, maka ini berarti untuk dapat meningkatkan

komitmen organisasional karyawan haruslah memperhatikan betul budaya organisasi perusahaan.

Menurut Nitisemito (2019:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:26), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mardikaningsih, (2021), Ananda, (2020), Darmawan *et al.*, (2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Villa Danoya Seminyak yang beralamat di Jl. Batubelig 559, Kerobokan merupakan sebuah Villa atau penginapan yang memiliki arsitektur modern, tradisional dan mediterranean dengan kombinasi konsep Villa tropis dan residences yang memiliki sentuhan gaya Indonesia. Memiliki peralatan interior berkelas yang menegaskan kesan resort yang mewah berkelas Bintang 5 berpadu dengan lokasi yang tenang di daerah yang nyaman seminyak. Setiap pengelolaan pada Villa Danoya Seminyak sangat memerlukan karyawan yang handal dan cakap agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga pelayanan yang baik memberikan kepuasan bagi tamu yang menginap di Villa Danoya Seminyak. Sumber daya yang baik dan memiliki kemampuan yang baik dapat meningkatkan hasil kerja terutama apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Rasa cinta dan bertanggungjawab dengan tugas serta tanggungjawab akan membangun pola kerja karyawan yang dengan senang hati bekerja dengan penuh semangat dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan tingkat *turnover* kerja karyawan berfluktuasi pada tahun 2021 merupakan tingkat *turnover* tertinggi mencapai 13%, sedangkan tingkat *turnover* terendah terjadi pada tahun 2018 dengan persentase 5,4%. Menurut Maier dalam Pristianti, (2015) bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Hal ini menandakan tingkat *turnover* karyawan pada Villa Danoya Seminyak yang cukup tinggi karena selama 5 tahun mengalami tingkat *turnover* diatas 5%. Maka melalui data tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi terdapat permasalahan terkait komitmen kerja karyawan pada Villa Danoya Seminyak karena memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hasil

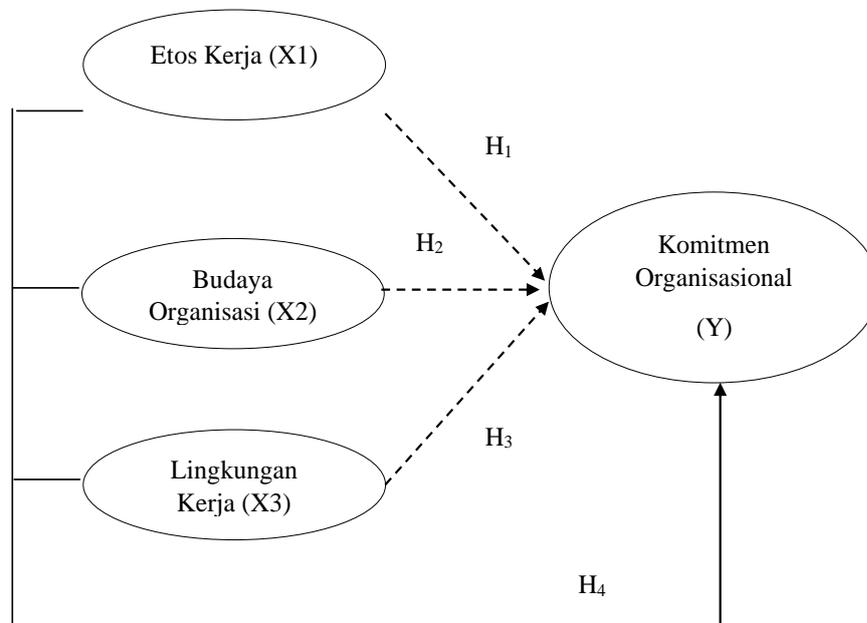
wawancara dengan beberapa orang karyawan diketahui alasan karyawan mengundurkan diri dari atau dikeluarkan dari perusahaan, yaitu diantaranya karyawan belum merasa nyaman dalam bekerja, selain itu beberapa karyawan lainnya juga belum bekerja dengan sebaik mungkin terutama melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik. Selain itu adanya masalah budaya organisasi yang dirasa tidak cocok dengan pribadi kerja karyawan dan adanya kendala lingkungan kerja yang belum sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD karyawan Villa Danoya Seminyak, dari total seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang karyawan, dimana beberapa karyawan diantaranya memiliki etos kerja yang rendah seperti sering berpikir pesimis terhadap pekerjaan, serta karyawan lainnya sering ijin tanpa alasan yang jelas, tidak mau mengembangkan diri dalam pekerjaan, dan lain sebagainya. Hal inilah yang menyebabkan menurunnya komitmen kerja karyawan terhadap Villa Danoya Seminyak. Selain itu ditemukan juga pada saat observasi dimana budaya organisasi yang dirasakan karyawan belum sesuai dengan persepsi kerja karyawan, seperti karyawan diwajibkan ikut menjaga lingkungan, tanaman dan kebersihan lingkungan Villa Danoya Seminyak. Hal lainnya yang ditemukan dimana masih adanya sistem senior dan junior dengan para karyawan sehingga karyawan junior sering merasa mengambil pekerjaan yang lebih banyak dari seniornya sehingga komitmen organisasional karyawan yang kurang optimal.

Pada lingkungan kerja non fisik di Villa Danoya Seminyak masih belum maksimal yakni adanya struktur kerja yang tidak sesuai dengan struktur organisasi seperti pembagian tugas dan tanggungjawab yang sering tidak sesuai tugas atau jabatan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan menyebabkan sering terjadi kesalahpahaman antara apa yang disampaikan saat bekerja, hal ini sering memicu konflik-konflik kecil antara para karyawan karena kurang baiknya lingkungan kerja karyawan yang tidak nyaman. Selain itu dari segi lingkungan fisik pada Villa Danoya Seminyak beberapa tempat bekerja banyak terdapat serangga kecil seperti semut gatal, jangkrik yang masuk ke kamar dan hewan kecil lainnya. Hal ini mengganggu proses kerja karyawan yang melakukan bersih-bersih di kamar Villa. Karyawan juga menyebutkan bahwa ruang istirahat bagi karyawan cukup sempit dan minimnya sirkulasi udara yang membuat ruangan menjadi pengap dan tidak nyaman bagi karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Villa Danoya Seminyak, Kerobokan Kelod, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung. Obyek penelitian yang diteliti adalah etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 35 orang. Maka teknik penentuan sampel dengan cara sampel jenuh, atau semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas alat penelitian menunjukkan bahwa semua indikator pertanyaan pada variabel etos kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi (korelasi Pearson) lebih besar dari 0,30 dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 yang dapat menyimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau reliabel.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	14	40
Perempuan	21	60
Total	35	100
Usia		
<25 tahun	14	40
26-35 tahun	11	31
36-45 tahun	10	29
Total	35	100
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	19	54
Diploma	11	32
Sarjana	5	14
Total	35	100
Lama Bekerja		
< 2 tahun	16	46
2-3 tahun	11	31
3-5 tahun	8	23
Total	35	100

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat dari jenis kelamin, jumlah responden laki-laki sebanyak 14 orang (40%) dan perempuan yang berjumlah 21 orang (60%). Jumlah responden yang berusia antara <25 tahun berjumlah 14 orang responden (40%), responden yang berusia antara 26 sampai dengan 35 tahun berjumlah 11 orang responden (31%), responden yang berusia antara 36 sampai dengan 45 tahun berjumlah 10 orang responden (29%). Jumlah responden yang bekerja memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 19 orang responden (54%), pendidikan Diploma sebanyak 11 orang responden (32%) dan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 5 orang (14%). Jumlah responden yang bekerja kurang dari 2 tahun berjumlah 16 orang responden (46%), yang bekerja 2 sampai 3 tahun berjumlah 11 orang (31%) dan responden yang bekerja selama 3 sampai 5 tahun berjumlah 8 orang responden (23%).

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas Asymp. Sig. (2-tailed)	Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas
		Tolerance	VIF	Sig.
Etos Kerja		0,150	6,658	0,452
Budaya Organisasi	0,692	0,141	7,087	0,215
Lingkungan Kerja		0,391	2,557	0,242

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, ditunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,692 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinieritas didapatkan nilai Tolerance $> 0,10$ yaitu variabel Etos kerja (X_1) = 0,150, Budaya

organisasi (X_2) = 0,141, dan Lingkungan kerja (X_3) = 0,391 dan semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 yaitu variabel Etos kerja (X_1) = 6,658, Budaya organisasi (X_2) = 7,087, dan Lingkungan kerja (X_3) = 2,557. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini terbebas dari asumsi multikolinieritas. Hasil tabel uji heterokedastisitas didapatkan nilai sig masing-masing variabel etos kerja dengan nilai sig 0,452, variabel budaya organisasi dengan nilai sig 0,215 dan lingkungan kerja dengan nilai sig 0,242. Hal ini dapat dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas karena nilai sig bernilai diatas 0,05.

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.705	1.324		.533	.598
	Etos Kerja	.145	.060	.341	2.429	.021
	Budaya Organisasi	.209	.064	.474	3.270	.003
	Lingkungan Kerja	.079	.036	.189	2.167	.038

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *version 23.0 for window* pada Tabel 3 diketahui $a = 0,705$ $b_1 = 0,145$ $b_2 = 0,209$ $b_3 = 0,079$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 0,705 + 0,145X_1 + 0,209X_2 + 0,079X_3$ sehingga memberikan informasi bahwa :

$a = 0,705$ artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja atau nilainya adalah konstan, maka komitmen organisasional adalah sebesar rata-rata 0,705.

$b_1 = 0,145$ artinya apabila variabel budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan, maka meningkatnya skor etos kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya komitmen organisasional sebesar rata-rata 0,145.

$b_2 = 0,209$ artinya apabila variabel etos kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan, maka meningkatnya skor budaya organisasi (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya komitmen organisasional sebesar rata-rata 0,209.

$b_3 = 0,079$ artinya apabila variabel etos kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dianggap konstan, maka meningkatnya skor lingkungan kerja (X_3) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya komitmen organisasional sebesar rata-rata 0,079.

Tabel 4 Hasil Uji R² dengan model summary

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.899	1.303

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasional

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 output SPSS “*Model Summary*” dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,899. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah 0,899 sama dengan 89,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi variabel komitmen organisasional sebesar 89,9%, sedangkan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independen yang diteliti seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Uji t Statistik

Pengaruh Etos Kerja (X₁) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai $t_{1\text{-hitung}}$ diperoleh sebesar 2,429 sedangkan nilai $t_{\text{-tabel}}$ sebesar 2,039. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap komitmen organisasional pada Villa Danoya Seminyak di Badung sehingga Hipotesis 1 diterima. Hasil ini didukung penelitian dari Fabiana, (2019), Mardianti *et al.*, (2020), Ghani *et al.*, (2022) serta penelitian dari Pratana dan Abadi, (2018) yang menyebutkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja yang baik akan memberikan dampak positif terciptanya komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dalam penelitian ini berarti meningkatnya komitmen organisasional karyawan pada Villa Danoya Seminyak di Badung.

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 3 menunjukkan bahwa $t_{2\text{-hitung}}$ diperoleh sebesar 3,270 dan $t_{\text{-tabel}}$ sebesar 2,039. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Villa Danoya Seminyak di Badung. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Utarayana dan Adnyani, (2020), Oupen *et al.*, (2021) dan Gunawan dan Ardana, (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasional. Wibawa dan Putra, (2018) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi yang positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional,

maka ini berarti untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan haruslah memperhatikan betul budaya organisasi pada Villa Danoya Seminyak di Badung.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel 3 menunjukkan bahwa $t_{3\text{-hitung}}$ diperoleh sebesar 2,167 dan $t_{\text{-tabel}}$ sebesar 2,039. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada Villa Danoya Seminyak di Badung. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mardikaningsih, (2021), Ananda, (2020), Darmawan *et al.*, (2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Jadi jika lingkungan kerja yang diberikan dalam mendukung pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan semakin komitmen terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja mampu memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan kenyamanan dan menimbulkan rasa komitmen yang tinggi terhadap Villa Danoya Seminyak di Badung.

Tabel 5 Hasil Uji Signifikan F tabel

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.889	3	173.630	102.225	.000 ^a
	Residual	52.654	31	1.699		
	Total	573.543	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variabel: Komitmen Organisasional

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis dan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{-hitung}}$ adalah sebesar 102,225 lebih besar dari pada nilai $F_{\text{-tabel}} = 2,91$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa etos kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional pada Villa Danoya Seminyak di Badung. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Fadul, (2019) yang menyebutkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Utarayana dan Adnyani, (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasional. Putra dan Mardikaningsih, (2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada Villa Danoya Seminyak di Badung.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang diuraikan dalam sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai hasil dalam penelitian ini yaitu Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara parsial. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara parsial. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional secara parsial. Etos kerja, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional secara simultan. Saran bagi Villa Danoya Seminyak mengarahkan karyawan agar lebih tekun serta teliti dalam bekerja agar hasil kerja tetap maksimal misalnya dengan memberikan pelatihan kerja, training dan workshop untuk meningkatkan ketelitian karyawan dalam bekerja, mengadakan *breffing* pagi sebelum mulainya bekerja sehingga karyawan yang bekerja diberikan arahan tentang pekerjaan serta seluruh karyawan harus menjaga komunikasi yang sopan, saling menghargai dan menghormati antar sesama rekan kerja agar komunikasi kerja terjalin dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ananda, G. C. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru TK dan SD pada sekolah yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 142–151.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948.
- Ghani, A., Susita, D., & Suherman. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Sortation Perusahaan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 71–86.
- 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>
- Hamid, N., Hakim, A., & Shaleha, W. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi*, 1(1), 200–215.
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- Mardianti, W., Yasmin, D., & Supriadi, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal*

-
- Produktivitas*, 7(1), 62–69.
- Marsalia, I. (2013). Pengaruh Etos Kerja Islam dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Brawijaya*, 1.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Keracja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, 27(2), 32–41.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat Effect of Work Environment, Work Discipline and Working Stress on Organizational Commitment in Improving Nurs. *Emba*, 6(2), 958–967.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- 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).
- Triyanto, A., & Jaenab. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892>
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3027–3058.