

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia persaingan bisnis saat ini sudah semakin ketat tingkat kompetisinya, apalagi bagi perusahaan baru yang baru merintis bisnisnya. Hal tersebut menuntut perusahaan-perusahaan untuk bersaing agar tujuan dapat dicapai dengan maksimal, dan mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik. Perusahaan perlu memberi perhatian lebih dalam penanganan sumber daya manusia yang ada dengan sungguh-sungguh. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang ada di dalam perusahaan. SDM sebagai pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan (Alfiandry & Muldova, 2021).

Pulau Bali merupakan salah satu tujuan pariwisata yang sering di kunjungi oleh wisatawan manca negara, banyak wisatawan yang kagum akan budaya, tradisi maupun pemandangan alam yang dimilikinya. Wisatawan banyak mendatangi pulau Bali untuk tempat rekreasi, maka dari itu pulau Bali diminati pebisnis untuk mendapatkan keuntungan dengan membangun suatu perusahaan. Banyaknya persaingan membuat perusahaan di pulau Bali berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam bersaing, sehingga perusahaan-perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus (Sudewa & Riana, 2020).

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan

di dalam perusahaan harus terus memiliki perkembangan sesuai dengan zaman. Dengan begitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal agar dapat menghasilkan suatu kinerja perusahaan yang unggul dalam persaingan di lingkungan suatu bisnis. SDM sangat penting untuk efektivitas perusahaan karena memainkan peran yang besar dalam mendukung keunggulan kompetitif perusahaan melalui karyawan yang berkomitmen (Pratiwi & Dewi, 2020).

Komitmen organisasional yang rendah dapat diketahui melalui beberapa hal, yaitu buruknya komunikasi antara atasan dengan para karyawan dimana atasan tidak mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Saat rendahnya motivasi dalam bekerja akan mengakibatkan semakin melemahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional yang rendah akan berpengaruh pada peningkatan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, dan sebaliknya komitmen organisasional yang tinggi akan berpengaruh pada penurunan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Firdaus & Lusiana, 2020).

Begitu juga halnya dengan *The Lumbung Jaya* merupakan villa yang menyediakan akomodasi dengan kolam renang *outdoor*, parkir pribadi gratis, taman dan teras. Villa ini memiliki pemandangan yang asri di sekitar dengan udaranya yang sejuk karena berada di daerah Sebatu, Gianyar. Harga yang ditawarkan pada villa ini cukup kompetitif, mengingat berbagai fasilitas yang dapat dinikmati serta pemandangan yang memanjakan mata konsumen. Penawaran tersebut apabila tidak ditunjang dengan pelayanan yang baik oleh karyawan tentunya akan berpengaruh terhadap kunjungan konsumen di masa yang akan datang. Perusahaan harus melakukan upaya untuk memperoleh

karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat serta meningkatkan rasa ikatan emosional karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja sehingga bersedia untuk tetap bertahan pada perusahaan tersebut (Sudewa & Riana, 2020). Dari observasi yang dilakukan pada *The Lumbung Jaya Villa* diperoleh data karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada *The Lumbung Jaya Villa* Tahun 2023

No	Jabatan/Posisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Manager</i>	1
2	<i>Marketing</i>	2
3	<i>Accounting</i>	1
4	<i>Creative Team</i>	2
5	<i>Front Office</i>	4
6	<i>Housekeeping</i>	9
7	<i>Kitchen</i>	4
8	<i>Waiter & Waitress</i>	8
9	<i>Security</i>	4
10	<i>Engineering</i>	3
11	<i>Gardener</i>	2
Jumlah		40

Sumber: *The Lumbung Jaya Villa* 2023

The Lumbung Jaya merupakan villa yang terletak di Jl. Raya Bilukan No.25, Sebatu, Kec. Tegallalang, Kabupaten Gianyar, Bali. Pada perusahaan ini terdapat 40 orang yang bekerja sebagai staff, dan staff di villa ini memberikan pelayanan dengan sangat baik. Selain itu, *The Lumbung Jaya* juga memiliki tempat yang sangat nyaman serta fasilitas yang diberikan sangat lengkap. Pada dasarnya setiap jasa penginapan berusaha memberikan pelayanan yang

maksimal kepada tamu dan akan berusaha memberikan nilai tambah (*value added*) bagi setiap produk jasa yang diberikan. Nilai tambah inilah yang membuat penginapan tersebut mempunyai keistimewaan dibandingkan dengan penginapan lainnya, dan nilai inilah yang menyebabkan para pelanggan mengambil keputusan untuk memilih menginap pada villa tersebut. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal, maka sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terampil, cekatan, mempunyai skill, serta berkomitmen untuk turut serta memajukan perusahaan. Hal ini dapat kita lihat dari tabel keluar masuknya karyawan pada *The Lumbung Jaya*.

Tabel 1.2
Data Keluar Masuknya Karyawan Pada *The Lumbung Jaya Villa*
Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	Keluar (orang)	Masuk (orang)	Turnover Karyawan (%)
A	B	C	D	E	$F = D: (B+C)/2 \times 100$
2021	29	31	3	5	10%
2022	31	37	4	10	11,8%
2023	37	40	2	5	5,1%

Sumber: *The Lumbung Jaya Villa* 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat dalam setiap tahun pasti ada data karyawan yang keluar dari *The Lumbung Jaya* yang mungkin dipengaruhi oleh beberapa hal, sebagian besar dari mereka mengajukan atau melakukan *resign*

dari perusahaan. Dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan cenderung mengalami penurunan dan kenaikan. Pada tahun 2021 tingkat persentase *turnover* karyawan sebesar 10% dengan jumlah 3 karyawan yang keluar. Namun, pada tahun 2022 tingkat persentase *turnover* karyawan sebesar 11,8% dengan jumlah 4 karyawan yang keluar. Dengan ini, menyatakan bahwa adanya kenaikan yang signifikan pada tingkat jumlah karyawan yang keluar.

The Lumbang Jaya harus terus melakukan *recruitment* karyawan baru sehingga mengeluarkan biaya, mengurus tenaga serta waktu untuk memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan baru. Hal ini kiranya dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat menangani tingkat keluar masuknya karyawan yang terjadi, sehingga kedepannya bisa meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan lebih memaksimalkan tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah lingkungan kerja. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan itu sendiri memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja dan oleh karena itu berpengaruh kuat terhadap kenyamanan bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang dapat mempengaruhi diri tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, lebih ditekankan pada lingkungan kerja fisik. Menurut Rustandi & Savitri (2024:369) dalam (Burhannudin, 2019:194) lingkungan kerja fisik merupakan ruang di mana sejumlah kelompok berinteraksi, dilengkapi dengan beragam fasilitas pendukung yang bertujuan untuk meraih target perusahaan sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti *workstation*, meja, kursi dan peralatan kerja lainnya) dan lingkungan menengah atau umum, yang juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (misalnya suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanik, bau, warna dan lain-lain). Lingkungan kerja fisik yang baik memberi karyawan perasaan nyaman, memungkinkan mereka untuk meningkatkan komitmen untuk terus bekerja di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staff *The Lumbung Jaya*, terdapat fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada karyawan. Sebagian besar karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja di *The Lumbung Jaya* sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa hal yang masih kurang, seperti suhu dan cuaca di lokasi perusahaan ini sangat dingin sehingga karyawan menjadi kurang nyaman terhadap hal tersebut. Hal ini juga mempengaruhi kesehatan karyawan dikarenakan apabila suhu dan cuaca kurang baik akan menimbulkan masalah pada kesehatan yang berimbas pada komitmen karyawan untuk tetap bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja yang optimal dapat dinyatakan tercapai ketika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman, tanpa adanya gangguan seperti suhu yang tidak sesuai, kondisi bangunan yang tidak memadai, pencahayaan yang kurang atau berlebihan, kebisingan, dan gangguan lainnya. Meskipun fasilitas kerja yang baik telah tersedia di perusahaan, tetapi tanpa lingkungan kerja yang kondusif, hal tersebut tidak akan efektif (Asi, dkk. 2021). Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memiliki strategi untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan visi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Research Gap pada penelitian ini adanya inkonsistensi terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Apriliana, dkk. 2021), (Gunawan & Ardana, 2020), (Patty, 2021), dan (Wagiyono, dkk. 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun, terdapat hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Melati & Priyono, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari adanya perbedaan pada hasil penelitian terdahulu yang diperoleh, menjadi alasan untuk melakukan penelitian kembali terkait pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasional.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap sistem yang menentukan kepribadian suatu organisasi, sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Hari (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Jadi dalam hal komitmen organisasi, budaya organisasi dapat mencerminkan kepribadian karyawan, kepribadian karyawan yang mampu meningkatkan komitmen organisasional adalah karyawan yang mampu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan *The Lumbung Jaya*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, rendahnya komitmen organisasional karyawan terindikasi dari keluhan yang diutarakan oleh karyawan yakni, karyawan merasa budaya organisasi yang kurang kuat di dalam perusahaan. Salah satunya adalah kurangnya dukungan dan kerjasama dari rekan kerja serta kurangnya rasa saling memiliki yang kuat dalam perusahaan.

Research Gap pada penelitian ini adanya inkonsistensi terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Asi, dkk. 2021), (Pratiwi & Dewi, 2020), (Sudewa & Riana, 2020), dan (Gunawan & Ardana, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun, terdapat hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, *et al.*,

2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari adanya perbedaan pada hasil penelitian terdahulu yang diperoleh, menjadi alasan untuk melakukan penelitian kembali terkait pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

Selain lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dapat menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Astuti & Sinaga (2022) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan energik dalam individu untuk memulai perilaku terkait pekerjaan. Dalam penelitian ini, lebih ditekankan pada motivasi ekstrinsik. Menurut Gunarsa dalam (Fauziyah, 2022) yang menyatakan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Sangat diperhatikan dukungan pada lingkungan kerja yang terjadi sangat memberikan dampak yang baik terhadap segala pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi sumber daya manusia untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja suatu perusahaan.

Adapun fenomena yang terjadi berkaitan dengan motivasi ekstrinsik, diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak dapat bekerja dengan gigih dan bersungguh-sungguh jika lingkungan di tempat kerjanya kurang mendukung. Kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkah laku karyawan. Pemimpin yang memberikan motivasi kerja kepada bawahan dapat memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan serta dapat membantu mengarahkan karyawan pada sasaran yang ingin dicapai.

Research Gap pada penelitian ini adanya inkonsistensi terhadap penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hidayanto & Kurniawan, 2022), (Astuti & Susanto, 2019), (Artati, 2022), dan (Sina, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun, terdapat hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badarudin, 2023) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari adanya perbedaan pada hasil penelitian terdahulu yang diperoleh, menjadi alasan untuk melakukan penelitian kembali terkait pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

Dalam penelitian yang dilakukan (Alfiandry & Muldova, 2021) menyatakan bahwa karyawan yang kurang berkomitmen selama bekerja didalam organisasi, mereka akan menarik dirinya dari organisasi melalui ketidakhadiran saat bekerja, sebaliknya karyawan dengan komitmen yang baik akan memberikan kemampuan terbaiknya selama bekerja terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja.

Fenomena yang terjadi serta hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Pada *The Lumbung Jaya Villa* Sebatu Gianyar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah penelitian, penulis menggunakan variabel Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, dan Motivasi Ekstrinsik. Sehingga peneliti mengidentifikasi ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada *The Lumbung Jaya Villa*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasional pada *The Lumbung Jaya Villa*?
3. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada *The Lumbung Jaya Villa*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasional pada *The Lumbung Jaya Villa*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada *The Lumbung Jaya Villa*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional pada *The Lumbung Jaya Villa*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan serta pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan acuan khususnya bagi peneliti yang tertarik melakukan pengujian dan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang terkait pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penulisan penelitian ini, sebagai berikut:

a) Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasional.

b) Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

c) Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori utama dalam penelitian ini yaitu teori pertukaran sosial menjelaskan hubungan sosial yang terjadi antara kelompok manusia dengan organisasi yang berada didalamnya dengan segala aktivitas, baik dari segi ganjaran, pengorbanan maupun keuntungan yang akan mereka peroleh, termasuk tingkat pertumbuhan, tingkat spesialisasi yang menuju pada terjadinya pertukaran sosial dalam organisasi (Sunyoto & Kalijaga, 2022) dalam (Mills, 1959). Kelompok manusia tersebut melakukan kegiatan transaksional dengan organisasinya, dimana masing-masing pihak akan memberikan perhatian yang sama atau relatif sama dan imbal-baliknya kedua belah pihak saling mendukung dan memberikan rasa keadilan yang sama atau relatif sama.

Berdasarkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1959), karyawan akan menukar usaha mereka dengan perjanjian penghargaan di masa depan (Blau, 1964). Menurut teori ini, karyawan yang menghargai imbalan yang diterima dari organisasinya, seperti gaji, tunjangan atau kondisi kerja, akan menunjukkan sikap kerja yang positif. Teori ini mengemukakan bahwa karyawan yang puas terhadap penghargaan dan tawaran yang diberikan perusahaan cenderung memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan niat keluar dari perusahaan yang rendah.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai (Saputra, 2024). Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Qoyyimah, dkk (2019) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan memiliki berbagai fasilitas yang dibutuhkan akan membuat karyawan nyaman dan meningkatkan mood mereka dalam bekerja sehingga akan berdampak positif yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik

yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2019) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja fisik, yaitu :

a) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

b) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) Mutu Udara

Mutu udara merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

e) Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Nurhaida dan Susilastri (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kepercayaan dan nilai-nilai yang diyakini para karyawan di dalam organisasi guna menciptakan suasana yang mampu merekatkan tiap anggota sebagai acuan berperilaku dan untuk mengatasi permasalahan dalam adaptasi eksternal serta integrasi internal dipadukan dengan sistem yang diterapkan dalam organisasi. Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi ialah kepercayaan, dan nilai yang diyakini para karyawan serta norma dalam berperilaku yang diterapkan untuk diajarkan kepada anggota baru dengan tujuan mampu menciptakan makna bersama yang dimiliki oleh seluruh anggota dan mempengaruhi terulangnya perilaku, emosi serta sikap individu agar dapat membedakan organisasi tempatnya bekerja dari organisasi lain.

2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:14) adapun indikator yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1) Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5) Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisinya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.4 Motivasi Ekstrinsik

1. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Hidayanto dan Kurniawan (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Fauziyah (2021) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Siregar (2022) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai serangkaian imbalan moneter dari organisasi yang diberikan kepada karyawan baik langsung (misalnya gaji, insentif, bonus) dan tidak langsung (misalnya waktu tidak bekerja, pelatihan, kontribusi terhadap rencana tunjangan karyawan) yang diterima karyawan sebagai imbalan dari organisasi untuk pekerjaannya.

Motivasi ekstrinsik ialah motif atau dorongan kerja seorang pegawai yang berasal dari luar diri pegawai tersebut meliputi prasarana kerja, penghargaan seperti kenaikan gaji, penghargaan promosi dan hukuman seperti tindakan disiplin ataupun insentif lainnya sehingga mendorong

pegawai untuk melakukan tindakan atau kegiatan dengan tujuan untuk mencapai apa yang ingin dicapainya.

2. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Indikator motivasi ekstrinsik menurut Sipayung & Zamora dalam (Indarwati, 2022) adalah:

- 1) Kebijakan dan administrasi, berkaitan dengan kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 2) Kualitas supervisor/pengawasan, kualitas pengawasan yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan.
- 3) Hubungan antar pribadi, menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, maupun antar rekan kerja.
- 4) Kondisi kerja, berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dalam organisasi tersebut.
- 5) Gaji, berkaitan dengan pendapatan yang diterima oleh pegawai, dimana pada umumnya pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji dalam setiap divisi dan golongan kerja.

2.1.5 Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Mardiyana, *et al.* (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Bernarto, dkk (2020)

komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dimana suatu tingkat kepercayaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan perusahaan ditempat bekerja.

2. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Busro dalam (Maranata, 2022) mengemukakan tiga indikator dalam komitmen organisasi yakni:

- 1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*), yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
- 2) Komitmen kelanjutan (*Continuance Commitment*), yaitu dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.
- 3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*), yaitu kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian – penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dari kajian. Adapun hasil – hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional Pada *The Lumbang Jaya Villa*.

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasional

- 1) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriliana, Paramita, dan Handaru (2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi”. Pada penelitian ini mengambil sampel sebanyak 108 karyawan PDAM Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Kota Magelang.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa lingkungan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, subjek dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan dan Ardana (2020) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”. Penelitian ini dilakukan pada Artha Agung Resort and Restaurant, Jl. Raya Besakih, Menanga, Karangasem dengan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh serta metode pengumpulan data menggunakan pendekatan survey dengan metode kuisioner yang diukur menggunakan skala likert. Sampel berjumlah 31 karyawan. Teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasional.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Hasan Patty (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kementerian agama Kabupaten Maluku Tengah”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif kausal menggunakan analisis jalur (*peth analysis*). Hasil penelitian ini adalah variable lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa lingkungan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja komitmen organisasi. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wagiyono, Sanosra, dan Herlambang (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai”. Jumlah sampel penelitian ini adalah 87. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melati dan Priyono (2022) yang berjudul “Pengaruh Modal Psikologi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Jaykay Files Indonesia)”. Jenis data yang di gunakan pada penelitian ini adalah data primer. Seluruh pegawai berjumlah 100 orang dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Uji validitas kuisisioner menggunakan analisis faktor dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji Hipotesis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, dan lokasi penelitian.

2.2.2 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

- 1) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asi, Gani, dan Sukmawati (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memakai data primer melalui kuisisioner sebanyak 205 responden dengan populasi 719. Penelitian ini dilakukan dari April sampai dengan Juni 2020. Data dianalisis menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu

tentang komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi dan Dewi (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan CV. Tirta Tamanbali. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Tirta Tamanbali yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan metode simple random sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, populasi dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudewa dan Riana (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Pada Hotel Visesa Ubud”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 107 responden, menggunakan teknik sample random sampling. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan dan Ardana (2020) yang berjudul “Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”. Penelitian ini dilakukan pada Artha Agung Resort and Restaurant, Jl. Raya Besakih, Menanga, Karangasem dengan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh serta metode pengumpulan data menggunakan pendekatan survey dengan metode kuisisioner yang diukur menggunakan skala likert. Sampel berjumlah 31 karyawan. Teknik yang digunakan ialah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variable budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasional.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi, Kirana, dan Subiyanto (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada CV. Alfazza Abadi)”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Alfazza Abadi yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling/saturated sampling. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan budaya organisasi sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, populasi dan lokasi penelitian.

2.2.3 Hubungan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasional

- 1) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayanto dan Kurniawan (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner yang diambil secara accidental sampling pada 110 responden. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa motivasi ekstrinsik dan pada variabel dependennya yaitu tentang komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, subjek dan tahun penelitiannya.
- 2) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti dan Susanto (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin EDC BCA Pada PT Lang Jaya Makmur Bersama”. Obyek penelitian ini adalah PT Lang Jaya Makmur Semarang, perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dengan menjadikan seluruh populasi yaitu 30 orang karyawan bagian teknisi

mesin EDC BCA sebagai sampel dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa budaya organisasi, motivasi ekstrinsik dan pada variabel dependennya yaitu tentang komitmen organisasi. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, subjek dan tahun penelitiannya.

- 3) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artati (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang)”. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sampel sebanyak 101 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas, komitmen organisasi sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sina (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap

Komitmen Organisasional Karyawan PT Multi Jaya Perkasa Di Kabupaten Sekadau”. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Multi Jaya Perkasa. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji pengaruh simultan (Uji F) dan uji pengaruh parsial (uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badarudin (2023) yang berjudul “Pengaruh Intrinsik Dan Ekstrinsik Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Cross Culture Sebagai Variabel Mediasi”. Dalam penelitian ini menggunakan 100 karyawan LPIA sebagai responden. Metode pemilihan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data yang digunakan SEM-PLS dengan aplikasi smartPLS-3. Hasil penelitian ini ditemukan motivasi ekstrinsik

memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan motivasi ekstrinsik sebagai variabel bebas, komitmen organisasional sebagai variabel terikat yang akan diteliti. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

