

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

NIA MARIA MANG BLEGUR

11180573

DUTA WACANA

PRODI MANAJEMEN FAKULTASI BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

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

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

Nama : Nia Maria Mang Blegur
NIM : 11180573
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(Nia Maria Mang Blegur)
NIM: 11180573

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



PRODI MANAJEMEN FAKULTASI BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

DISUSUN OLEH :

NIA MARIA MANG BLEGUR

11180573

**FAKULTASI BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANAYOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Nia Maria Mang Blegur

11180573

Dalam ujian skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada tanggal

30 Juni 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Ketua Tim dan Dosen Pembimbing)

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Penguji)

3. Hardo Firmana G. G. Manik, SE., M.Sc

(Dosen Penguji)

Yogyakarta, 11 Juli 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, SE, M.Si

Dr. Sisnuhadi, MBA, Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota
Yogyakarta)**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 11 Juni 2022



Nia Maria Mang Blegur

11180573

HALAMAN MOTTO

“Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu. Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.” **(Matius 6:33-34)**

“Percayalah kepada Tuhan dan lakukanlah yang baik, diamlah di negeri dan berlakulah setia, dan bergembiralah karena Tuhan; maka Ia akan memberikan kepadamu apa yang diinginkan hatimu. Serahkanlah hidupmu kepada TUHAN dan percayalah kepada-Nya dan Ia akan bertindak” **(Mazmur 37:3-5)**

“Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.” **(Kolose 3:23)**

“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah segala rencanamu.” **(Amsal 16:3)**

“Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa.” **(Roma 12:12)**

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.” **(Filipi 4:13)**

“Aku bersyukur kepada-Mu oleh karena kejadianku dahsyat dan ajaib; ajaib apa yang Kaubuat, dan jiwaku benar-benar menyadarinya.” **(Mazmur 139:14)**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada :

- Tuhan Yesus Kristus yang penuh kasih dan kesetiaan-Nya yang sungguh terbukti dalam hidup penulis, penyertaan yang sempurna yang selalu dirasakan sehingga penulis mampu menghadapi segala tantangan baik rasa suda maupun duka yang datang silih berganti dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
- Bapak Melkiur Mang & Mama Juliana Terifosa Taneo, kakak Marlince A. Mang & kakak Gostaf O. S. Ati, kakak Yanestri Mang Blegur, kakak Chamelia Mang Blegur, kakak Seprianus Mang, adik Agnesia Mang Blegur, adik Djohanis J. Mang Blegur yang selalu mendoakan penulis, memberikan semangat, motivasi dan dukungan yang sangat berarti baik moral maupun materi, sehingga penulis dapat terus berjuang sejak awal masa perkuliahan hingga selesai penyusunan skripsi.
- Dosen Pembimbing Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D yang senantiasa memberikan waktunya, membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
- Seluruh dosen Fakultas Bisnis UKDW yang sedah menjadi penyalur ilmu pengetahuan serta pengalaman bagi penulis dari masa awal perkuliahan hingga akhir kuliah.
- Orang tua/kakak wali penulis di Yoyakarta, kak Yopie Pelamonia & kak Helen Aritonang, kak Ria & kak Dobel, kak Aan & kak Rinti yang selalu memberikan pengertian yang benar, memberi dukungan motivasi, semangat dan doa kepada penulis.
- Sisters/kakak/adik penulis di kontrakan/center “Mutiarā” yang menemani penulis selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi, kak Linda Ginting, kak Isty Kaba, kak Syella Pelamonia, Kak Dyah, dan Anita yang telah menemani, mendoakan, menjadi saudara dalam segala situasi, saling mengasihi dan yang juga memperlengkapi penulis banyak hal.

- Seluruh keluarga besar GKB. Kabar Baik, terkhususnya brothers sisters mahasiswa dan CG..
- Seluruh teman terkhususnya mahasiswa program studi manajemen angkatan 2018 dan dan seluruh teman-teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu-per-satu. Terima kasih telah memberikan warna bagi penulis, saling mendukung dan menyemangati selama menempuh perkuliahan ini.
- Keluarga besar Universitas Kristen Duta Wacana



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- 2) Pihak kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- 3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

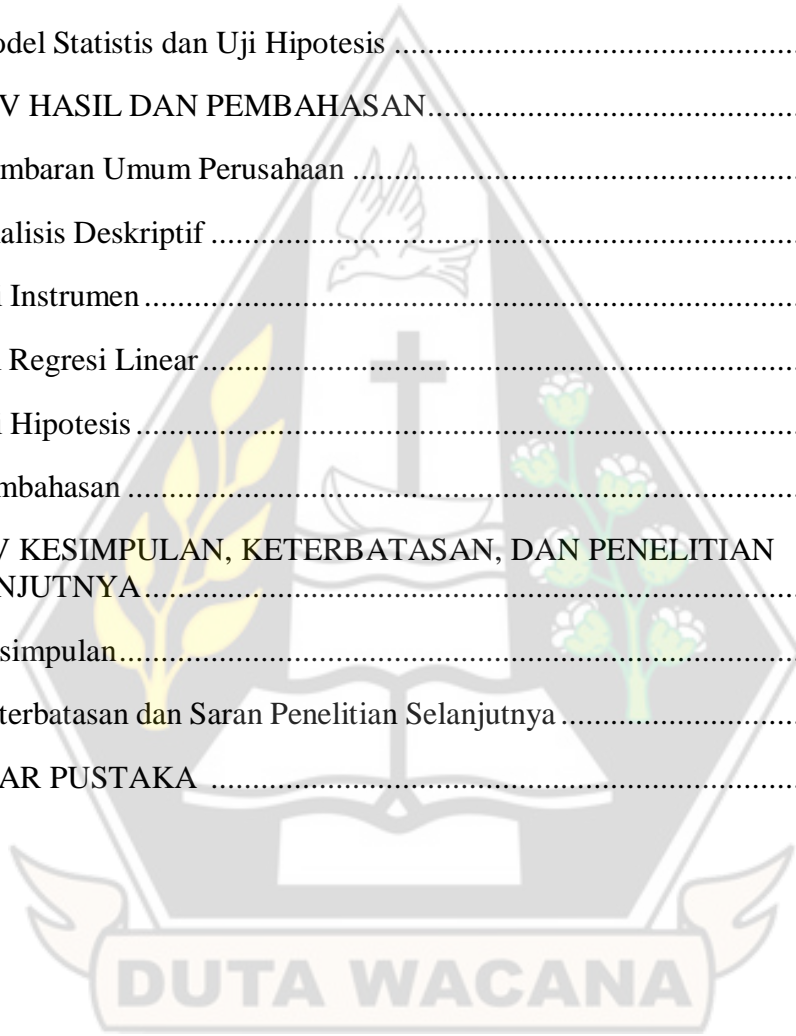
Yogyakarta, 11 Juni 2022

Nia Maria Mang Blegur

DAFTAR ISI

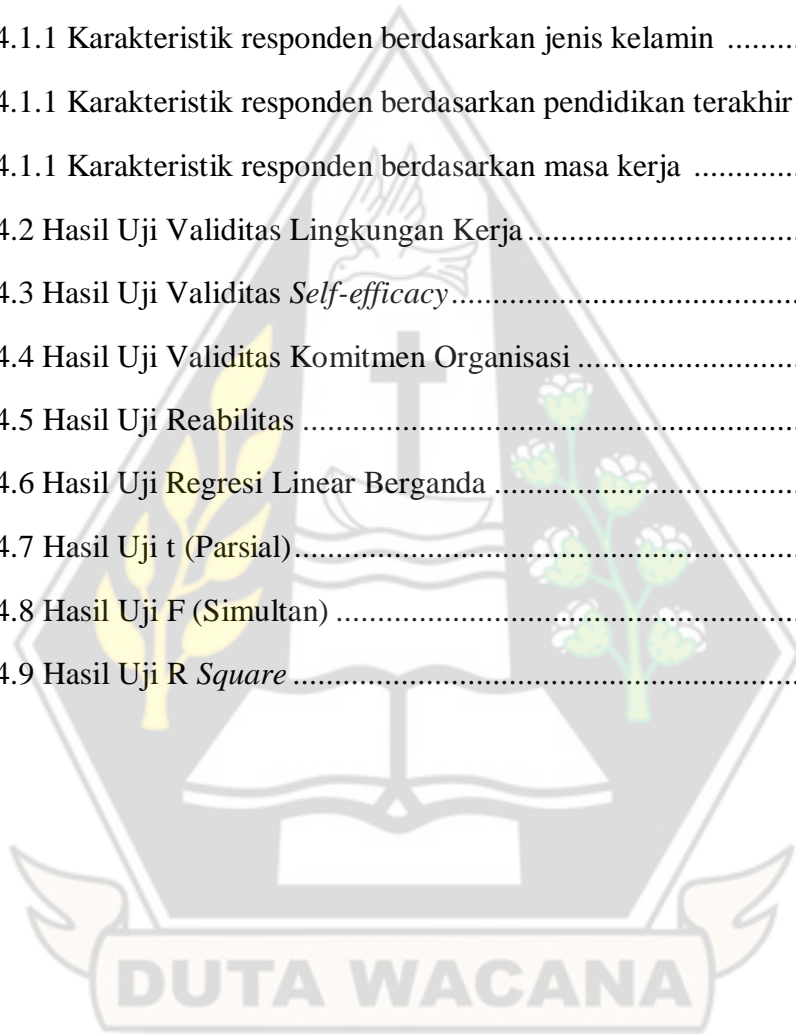
HALAMAN SAMPUL LUAR	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kerangka Pemikiran/Konsep	3
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Kontribusi Penelitian	5
1.6 Batasan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7

2.2 Pengembangan Hipotesis	11
BAB III METODE PENELITIAN	14
3.1 Data dan Sumber	14
3.2 Definisi Variabel dan Indikatornya	14
3.3 Desain Penelitian	19
3.4 Alat Analisis	19
3.5 Model Statistis dan Uji Hipotesis	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	27
4.2 Analisis Deskriptif	28
4.3 Uji Instrumen	31
3.4 Uji Regresi Linear	34
3.4 Uji Hipotesis	35
4.4 Pembahasan	39
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN PENELITIAN SELANJUTNYA.....	41
5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya	41
DAFTAR PUSTAKA	43



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Skala Likert.....	18
Tabel 4.1 Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner	28
Tabel 4.1.1 Karakteristik responden berdasarkan usia	29
Tabel 4.1.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	30
Tabel 4.1.1 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	30
Tabel 4.1.1 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	31
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	32
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas <i>Self-efficacy</i>	32
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	32
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	33
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	34
Tabel 4.7 Hasil Uji t (Parsial).....	35
Tabel 4.8 Hasil Uji F (Simultan)	37
Tabel 4.9 Hasil Uji R <i>Square</i>	38



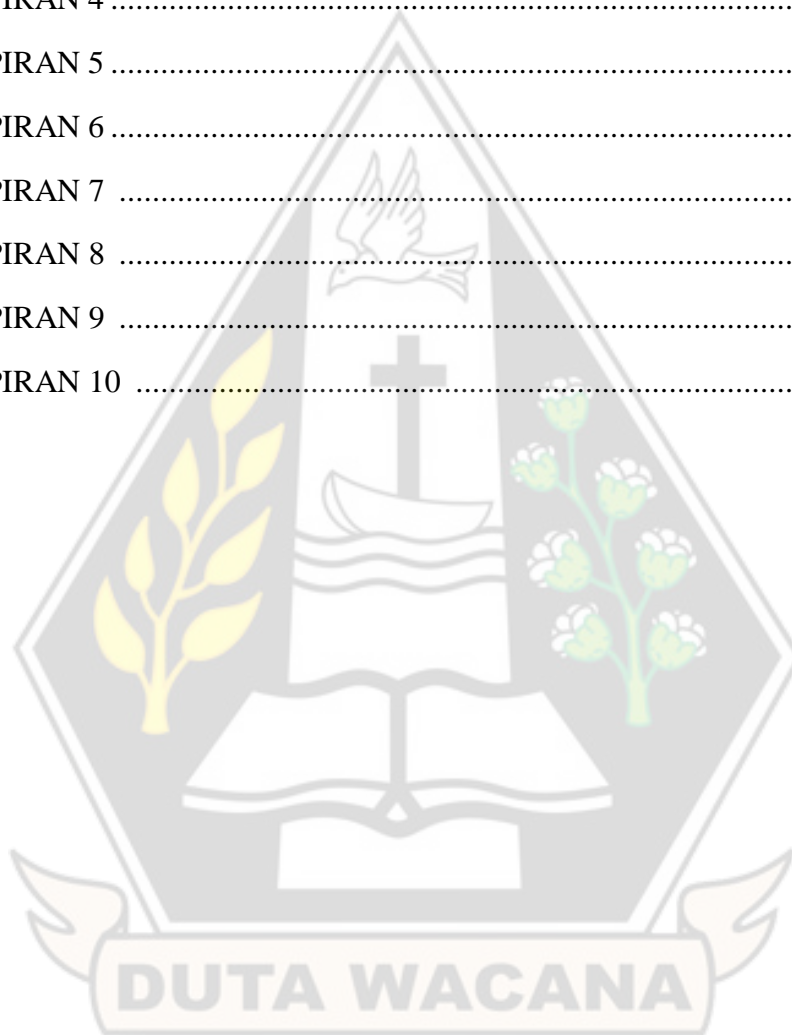
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	3
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta	28



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	46
LAMPIRAN 2	52
LAMPIRAN 3	53
LAMPIRAN 4	54
LAMPIRAN 5	56
LAMPIRAN 6	62
LAMPIRAN 7	69
LAMPIRAN 8	72
LAMPIRAN 9	73
LAMPIRAN 10	74



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)

Nia Maria Mang Blegur

11180573

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

niamaria402@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi. Data diperoleh dari karyawan kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta sebanyak 39 orang. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pengujian hipotesis uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan menggunakan *Software SPSS 26*. Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi (Y) sedangkan variabel *self-efficacy* (X2) tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian regresi yang menunjukkan nilai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 129,6% dan nilai variabel *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 6,4%.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**

(Studi Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta)

Nia Maria Mang Blegur

11180573

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

niamaria402@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and self-efficacy on organizational commitment. Data were obtained from 39 employees of the Yogyakarta City DPRD Secretariat office. The data was collected by using questionnaire method. The data obtained is then analyzed using hypothesis testing t test (partial) and F test (simultaneous) using SPSS 26 software. Based on the hypothesis test, The results show that the work environment (X1) significantly affects organizational commitment (Y) while the self-efficacy variable (X2) has no significant effect. It can be seen from the results of regression testing which shows the value of the influence of work environment variables on organizational commitment is 129.6% and the value of self-efficacy variables on organizational commitment is 6.4%.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama dalam organisasi/perusahaan, karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Sumber daya manusia yang berpemikiran maju, cerdas, inovatif dan mampu bersainglah yang sangat dibutuhkan dunia kerja saat ini dalam menghadapi perubahan perkembangan zaman. Tugas terpenting perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia adalah perusahaan harus bisa memadukan persepsi karyawan dan persepsi pemimpin perusahaan dengan tujuan untuk mencapai visi perusahaan. Upaya yang dilakukan dapat berupa pelatihan bagi saryawan perusahaan dimana pelatihan ini bertujuan untuk membentuk mental kerja yang baik dalam diri karyawan, menimbulkan rasa bertanggungjawab, taat dan berdedikasi tinggi. Selain itu, pemimpin perusahaan sebagai atasan para karyawan juga punya peran penting, dengan demikian pemimpin harus dapat memberikan motivasi, pengarahan, pengajaran, masukan dan sistem kerja yang baik dalam bekerja bagi para pekerjanya (Purwanto, Eko; Wahjono, Sentot Imam; dan Dahruji 2020).

Dengan tersedianya alat perlengkapan kerja dan fasilitas lainnya sebagai sarana prasarana untuk mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya juga merupakan bagian dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan kemudian hal-hal ini dapat menjadi indikator yang bisa memberi dampak bagi tingkat komitmen seorang pekerja untuk tetap bertahan atau tetap bekerja dalam perusahaan.

Samsuddin, Harun (2018) menyatakan bahwa pekerja yang berkomitmen memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada pekerja yang tidak punya komitmen. Komitmen adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji yang dibuat baik dalam dirinya secara pribadi maupun kepada orang lain yang kemudian janji itu dibuktikan dengan tindakan nyata sedangkan komitmen organisasi adalah situasi dimana seorang karyawan yang memilih untuk berpihak pada suatu organisasi dengan suatu tujuan dan keinginan hatinya untuk tetap mempertahankan statusnya sebagai anggota di organisasi tersebut.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan dan kondisi yang dapat ditemui di tempat kerja dan hal-hal tersebut dapat memberi pengaruh bagi tiap karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak (Lisda L. Asi. dkk, 2021). Dilengkapi dengan definisi lingkungan kerja oleh Afandi, (2016:51) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang bisa memberikan dampak bagi para pekerja dalam bekerja, diantaranya temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja.

Self-efficacy atau efikasi diri memiliki kesamaan arti dengan kata “Kepercayaan Diri” atau “Keyakinan Diri” (Somakim. 2010: 49). Feist & Feist (Wiliwati, 2012: 20) juga mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan mengontrol yang baik untuk dapat dipakainya dalam setiap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

Sedangkan menurut Jatisunda, Muhammad Gilar (2017) *Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan diri atau kepercayaan diri seorang pekerja dalam mengerjakan tanggungjawabnya dalam keadaan

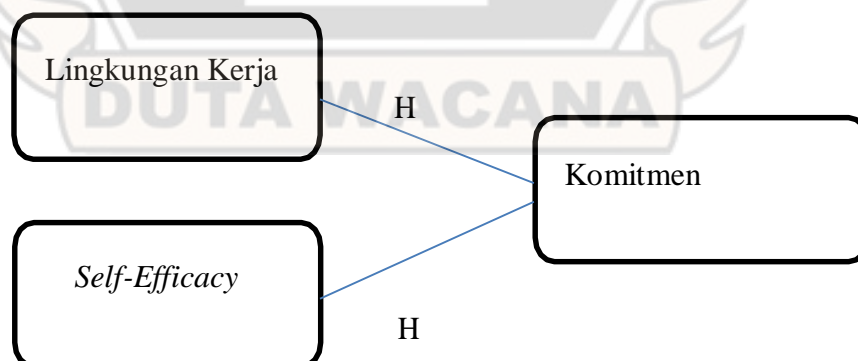
apapun, ia mampu mengatasi rintangan hingga mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri setiap individu sehingga dengan meningkatnya keyakinan diri, kemampuan dan kegigihan seorang pekerja dalam mengerjakan tugas perusahaan dapat terselesaikan dengan optimal.

Dilihat dari definisi-definisi yang dinyatakan oleh para ahli di atas maka saya tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi karyawan dalam sebuah instansi.

1.2 Kerangka Pemikiran/Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan gambaran singkat mengenai objek pembahasan. Tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sederhana tentang permasalahan penelitian.

Model kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar :

1. Variabel Lingkungan Kerja (**X1**) mempengaruhi komitmen organisasi (**Y**), dirumuskan dalam hipotesis 1
2. Variabel Self-efficacy (**X2**) mempengaruhi komitmen organisasi (**Y**), dirumuskan dalam hipotesis 2

1.3 Perumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan dalam perusahaan
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen karyawan dalam perusahaan

1.5 Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya :

1. Bagi penulis

Dengan adanya penulisan skripsi ini diharapkan hasilnya bermanfaat bagi penulis sebagai acuan berpikir, perubahan sudut pandang dan penambahan pengetahuan yang baru mengenai masalah yang diteliti serta diharapkan penulis dapat melihat persamaan maupun perbedaan dari teori yang dipelajari dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan mengenai masalah yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan sebagai sebuah masukan bagi para pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan-kebijakan instansi yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan *self- efficacy* yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penyusunan skripsi ini diharapkan untuk hasilnya dapat menjadi sumber acuan maupun sebagai data pembanding bagi penulisan penelitian selanjutnya yang disesuaikan dengan topik permasalahan yang hendak diteliti yaitu seputaran lingkungan kerja dan *self- efficacy* yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi.

1.6 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta
2. Responden adalah seluruh karyawan kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta
3. Definisi variabel yang digunakan:
 - Variabel komitmen menggunakan konsep dari Samsuddin, Harun (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah situasi dimana seorang karyawan yang memilih untuk berpihak pada suatu organisasi dengan suatu tujuan dan keinginan hatinya untuk tetap mempertahankan statusnya sebagai anggota di organisasi tersebut.
 - Variabel *self-efficacy* menggunakan konsep dari Jatisunda, Muhammad G (2017) yang menyatakan bahwa *Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan diri atau kepercayaan diri seorang pekerja dalam mengerjakan tanggungjawabnya dalam keadaan apapun, ia mampu mengatasi rintangan hingga mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya..
 - Variabel lingkungan kerja menggunakan konsep dari Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang bisa memberikan dampak bagi para pekerja dalam bekerja, diantaranya seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi karyawan pada kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya suatu lingkungan kerja maka komitmen karyawan dalam organisasi akan semakin meningkat.
2. Ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi.

5.2 Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

1. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya berfokus pada kantor Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 39 orang pada bulan April tahun 2022. Penelitian ini hanya meneliti 3 variabel dengan rincian 2 variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan *self-efficacy* (X2) dalam mengukur pengaruhnya terhadap 1 variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y), sedangkan masih banyak variabel lainnya yang dapat diteliti karena punya pengaruh juga bagi komitmen organisasi karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah di jelaskan diatas, berikut beberapa saran untuk penelitian selanjutnya :

- Bagi peneliti selajutnya dapat memperhatikan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.
- Menambah jumlah variabel penelitian dan sampel agar bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat.
- Usulan variabel untuk penelitian selanjutnya, gunakanlah variabel bebas lainnya yang berbeda dan baru untuk diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, 2002. *Prosedur suatu Penelitian Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi ke 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman
- Darmawan, D. 2010. *Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja, Jurnal Ilmu Sosial, volume 4*, 63-76.
- Gozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Han, Niu Jen. 2010. *Erratum to & Idquo; Investigating the Effects of Self Efficacy on Food Service Industy Employees & Rsquo; Career Commitment. International Journal of Hospitaly Management, Volume 29*. 1336.
- Ingarianti, Tri Muji. 2017. *“Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi” dalam Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi) UNP Volume 6*. (9-11)
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M. 2011. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II, (Jimmy S. & Bayu P. Hie, Terjemahan)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Purwanto, Eko. dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agensi Pemasaran Produk Cabang Surabaya. Undergraduate thesis, Surabaya: Universitas Muhammadiyah Surabaya*.

- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Santrock, John W. 2007. *Child Development (eleventh edition)*. USA: Mc Graw Hill.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2003. *Research Method for Business A Skill- Building Approach 4 th ed*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Setiawan Jogja kota. 2017-2022. *Rensa Sekretariat DPRD Kota Yogyakarta*, <https://setwan.jogjakota.go.id/assets/instansi/setwan/files/renstra-sekretariat-dprd-kota-yogyakarta-tahun-2017-2022-512.pdf> , diakses pada tanggal 7 Mei 2022
- Sinambela, E. A. 2014. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyailtas Kerja*, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, I. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset.

