

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS JEMBER**

**Iswahyudi**

UPT Perpustakaan Universitas Jember  
prastiyot13@yahoo.co.id

**Abstract:** *This research aims to know and analyze the effect of work environment, organizational culture to organization commitment increase performance of library employees at UPT Jember University. This research is using kind of explanatory research with kuantitative approach by sampel is performance of library employees at UPT Jember University as much forty tree (43) sampel. Primary fact is using kuesioner result obtainable from performance of library employees at UPT Jember University. Analyse tools which use in this research is correlation analyse by software SPSS 18. To analyse the causal relation between the variable and to verify reseach of simultan wilful so, analyse tools which using is assumSION classic test. The result known that the work environment and organizational culture through organization commitment take effect performance of library employees At UPT Jember University by significant whre direct or indirect to performance of library employees at UPT Jember University. Result of this research support by some teories and consisten with before result of this research.*

**Keywords:** *Work Environment, Organizational Culture, Organization Commitment and Performance of Library.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Uiversitas Jember. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner yang diperoleh dari pegawai UPT Perpustakaan Uiversitas Jember. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis path (*Path Analysis*) dengan menggunakan *software SPSS 18*. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian secara simultan maka alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. Hasil penelitian ini mendukung beberapa teori serta konsisten dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.

## Pendahuluan

Setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai di perusahaan atau organisasi sehingga kinerja karyawan dapat terwujud secara maksimal yang akhirnya tujuan organisasi lebih cepat dan mudah tercapai. Hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Steers (1995) yang mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan segenap faktor yang ada di sekeliling ruangan kerja dan menjadi sebuah kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan pada umumnya mempengaruhi baik buruknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam ruangan tersebut".

Schein (2004) mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan organisasi. Luthan (2006) mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk mengintegrasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Sedangkan menurut Robbin (2006) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang budaya kerja aparatur Negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku sumber daya manusia aparatur yang melaksanakan. Sehingga budaya kerja aparatur Negara dalam keputusan tersebut dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Budaya kerja aparatur negara diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerja. Dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh beberapa para peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Dalam organisasi UPT Perpustakaan Universitas Jember, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintahan bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja Perpustakaan Universitas Jember akan meningkat. Peningkatan kinerja akan terjadi jika organisasi bergerak dari pendekatan berorientasi pada control tradisional terhadap manajemen tenaga kerja, yang terletak pada perintah yang telah ada, melaksanakan kontrol dan mencapai efisiensi dalam penerapan tenaga kerja. Menurut Mahmudi (2005) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah : faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional).

UPT Perpustakaan Pusat Universitas Jember yang eksistensinya dimulai pada akhir tahun 1961 pada perjalannya telah banyak melakukan perubahan, baik dari sarana prasaran, teknologi informasi yang terus berbenah dan sumber daya pengelola perpustakaan yang semakin solid dengan adanya pustakawan yang sekarang berjumlah 15 orang. Untuk meningkatkan mutu secara berkelanjutan, relevan dan efisien, maka UPT Perpustakaan Universitas Jember mengembangkan dan menerapkan sistem otomasi perpustakaan. Melalui berbagai program manajemen dan kerjasama, UPT Perpustakaan Universitas Jember memperoleh penghargaan sebagai perpustakaan dengan mengembangkan dan menerapkan sistem informasi dan teknologi dengan

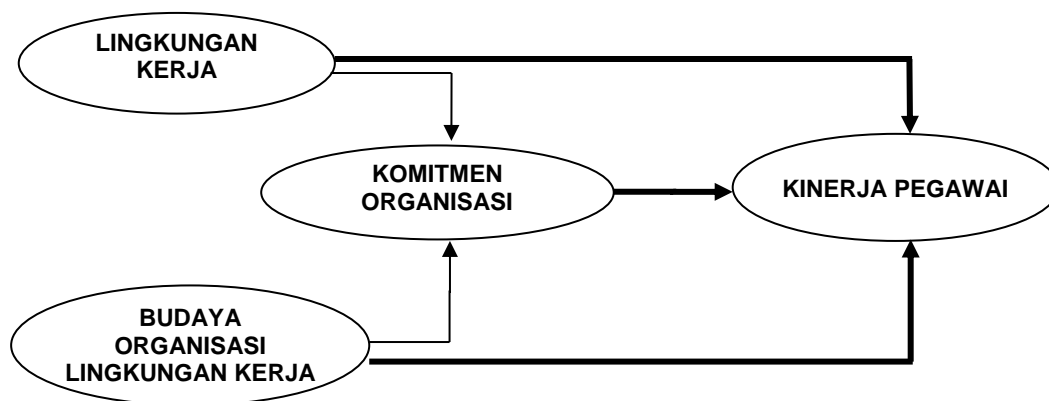
baik. Hal ini dibuktikan dengan perolehan grand TPSDP periode 2004-2007 yang bertujuan pengembangan manajemen dan penyediaan sarana teknologi informasi. Pembinaan terus berlanjut dan tepat pada tanggal 6 November 2009, UPT Perpustakaan Universitas Jember dinyatakan telah memenuhi persyaratan sistem manajemen mutu dan layak menerima sertifikat ISO 9001:2008 dari MALCA-KAN (Komite Akreditasi Nasional). Pencapaian prestasi yang diraih oleh UPT Perpustakaan Universitas Jember adalah penerimaan Akreditasi A yang diberikan oleh Badan Akreditasi Perpustakaan Nasional pada akhir tahun 2015. Adanya beberapa penghargaan tersebut menunjukkan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai meskipun masih ada kendala pada sumber daya manusia (pegawai) UPT Perpustakaan Universitas Jember.

Beberapa kendala yang terdapat pada UPT Perpustakaan Universitas Jember yakni menurunnya kinerja pegawainya yang dapat dibuktikan dengan masih adanya budaya organisasi dimana masih adanya pegawai yang meninggalkan ruangan saat jam kerja yang telah ditentukan yakni dari pukul 08.00 – 21.00 WIB, masih adanya karyawan yang menunda pelaksanaan tugas UPT namun disisi lain ada karyawan yang bekerja sampai lembur, keluar UPT pada saat jam UPT dan kekurangefisienan dalam pemanfaatan sarana UPT serta kurangnya pelayanan yang maksimal pada pengunjung perpustakaan. Permasalahan-permasalahan tersebut di atas harus segera diatasi dan tidak dapat dibiarkan yang akhirnya secara langsung dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja UPT Perpustakaan Universitas Jember dan secara tidak langsung merugikan pengunjung. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke (1976) dalam Robbins(1996:179) yang menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang lebih penting guna mendorong tingginya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah lingkungan kerja yang mendukung, budaya organisasi yang baik, imbalan yang pantas dan komitmen pegawai dalam bekerja”.

Sedini mungkin pihak manajerial terutama pimpinan organisasi agar dapat mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia yang ada pada UPT Perpustakaan Universitas Jember. Jika banyak karyawan yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya dalam artian

kurang komitmen dalam organisasinya dan belum lagi lingkungan kerja yang kurang kondusif maka tujuan yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai. “Karena kinerja pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai” (Soegiyono, 2001:23). Kasus-kasus tersebut di atas tentu saja tidak boleh dibiarkan terjadi berlarut-larut. Kesemua ini akan berdampak pada kinerja organisasi, dimana dalam era globalisasi saat ini menuntut kinerja organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup ditengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Fauzi (2012).

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan analisis penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada UPT Perpustakaan Universitas Jember, sehingga diharapkan diperoleh gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- = Variabel
- = Pengaruh secara tidak langsung
- = Pengaruh secara langsung

## Metodologi

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai Penelitian Eksplanatori (*Explanatory Research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256). Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory research*) yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel motivasi kerja, variabel kepemimpinan, dan variabel budaya organisasi; variabel antara (*intervening variable*) yaitu variabel kepuasan kerja karyawan; dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis diharapkan dapat menghasilkan teori baik yang mendukung teori sebelumnya maupun menolak teori sebelumnya sesuai dengan hasil pengujian hipotesisnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember yang berjumlah 43 orang. Jumlah pegawai UPT Perpustakaan UNEJ sedikit dan termasuk populasi yang relatif kecil dan relative mudah dijangkau, sehingga metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* atau sensus. Tujuannya yaitu, diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi. Berdasarkan dari pendapat tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember yang berjumlah 43 orang.

Pengukuran variabel bebas, variabel antara dan variabel terikat dalam kuesioner adalah menggunakan Skala Likert (*Likert Scale*) dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5 dengan pilihan jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah "Sangat Setuju (SS)", "Setuju (S)", "Cukup Setuju (CS)", "Tidak Setuju (TS)", "Sangat Tidak Setuju (STS)". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135). Data yang akan diambil

dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135)

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi dan *Cronbach Alpha* instrumen. Sedangkan, analisis reliabilitasnya menggunakan teknik *test-retest*, yakni pemberian kuesioner kepada satu kelompok yang memiliki karakteristik relatif sama dengan anggota populasi sebanyak dua kali pemberian kuesioner kedua. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS versi 18.0* dan analisis Jalur (*path analysis*) dengan uji t.

## **Hasil dan Pembahasan**

### Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan usia, tingkat pendidikan dan tingkat golongan/pangkat. Dari seluruh sampel pegawai sejumlah 43 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan.

1. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut :
2. Mayoritas, yaitu 10 (23,4%) responden berusia 56-60 tahun.
3. Sebagian besar, yaitu 17 (39,5 %) responden berpendidikan SLTA
4. Tingkat golongan/pangkat mayoritas golongan III/b sebanyak 5 orang (11,6%) dan III/c sebanyak 5 orang (11,6%).

### Lingkungan kerja (X1) berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai (Y)

Pandangan responden terhadap variabel lingkungan kerja di UPT Perpustakaan Universitas Jember menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisisioner mempunyai persepsi sangat setuju tentang variabel lingkungan kerja. Berarti lingkungan kerja di UPT Perpustakaan Universitas Jember dengan indikator luas ruang kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, peralatan kerja, hubungan dengan atasan dan hubungan sosial dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para pegawai sehingga akan menimbulkan kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan nilai pengaruh antar jalur bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah 0,329. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Pada penelitian ini terlihat ada pengaruh secara langsung yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember. Lingkungan kerja yang dipersepsikan secara langsung mempunyai efek positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Hal itu menunjukkan bahwa adanya perubahan dan kondisi lingkungan suatu institusi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, dengan lingkungan kerja baik dan menyenangkan serta mendukung aktivitas kerja pegawai maka pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan merasa nyaman dan menimbulkan kesan positif terhadap lingkungan kerja sekitarnya. Demikian juga sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak mendukung aktivitas kerja maka pegawai juga tidak akan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2009:149), kinerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja di sekitar organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Harmusa Oktaviani (2014) yang menjelaskan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja (X1) melalui komitmen organisasi (Z) berpengaruh secara tidak langsung dengan kinerja pegawai (Y)

Pandangan responden terhadap variabel lingkungan kerja di UPT Perpustakaan Universitas Jember menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuesioner mempunyai persepsi setuju tentang variabel lingkungan kerja melalui komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.

Berdasarkan nilai pengaruh antar jalur menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) melalui komitmen organisasi (Z) berpengaruh secara tidak langsung dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,101. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat antara lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (Z) dengan kinerja pegawai (Y), yang berarti jika kondisi di dalam lingkungan kerja dan komitmen organisasi ditingkatkan yaitu dengan cara



memberikan pelayanan pegawai yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dapat mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan yang diperintahkan dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja, dan sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja dan komitmen organisasi menurun akan menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2001:196) menyatakan bahwa: " Kinerja pegawai penting untuk aktualisasi diri jika lingkungan kerja nyaman dan komitmen organisasi terwujud". Hasil penelitian ini sejalan dengan Ligia Jose Da Costa Belo (2014) yang menjelaskan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

#### Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara langsung dengan kinerja pegawai (Y)

Pandangan responden terhadap variabel budaya organisasi di UPT Perpustakaan Universitas Jember menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisioner mempunyai persepsi setuju tentang variabel budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.

Berdasarkan nilai pengaruh antar jalur juga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah 0,212. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, artinya organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, menumbuhkan semangat kebersamaan dan meningkatkan rasa aman. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa : " Budaya organisasi yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja pegawai ". Hasil penelitian ini sejalan dengan Hendri Daniel Tobing (2011) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi (X2) melalui komitmen organisasi (Z) berpengaruh secara tidak langsung dengan kinerja pegawai (Y)

Pandangan responden terhadap variabel budaya organisasi di UPT Perpustakaan Universitas Jember menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisioner mempunyai persepsi setuju tentang variabel budaya organisasi melalui komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.

Berdasarkan nilai pengaruh antar jalur menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X2) melalui komitmen organisasi (Z) berpengaruh secara tidak langsung dengan kinerja pegawai (Y) adalah 0,202. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Artinya budaya organisasi yang baik harus diikuti dengan ketaatan pegawai pada komitmen organisasi dengan dibarengi sistem kompensasi yang baik, pekerjaan yang sesuai, keadaan kerja seperti keamanan dan keselamatan kerja, peralatan kerja, kebersihan dan kenyamanan yang terpenuhi dan hubungan sosial (interaksi) dengan rekan kerja dan pimpinan terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990:56) yang menyatakan bahwa : “ Budaya organisasi yang efektif akan menyebabkan komitmen organisasi meningkat dan mengakibatkan kinerja tinggi “. Hasil penelitian ini sejalan dengan Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi serta kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh secara langsung dengan kinerja pegawai (Y)

Pandangan responden terhadap variabel komitmen organisasi di UPT Perpustakaan Universitas Jember menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisioner mempunyai persepsi setuju tentang variabel komitmen organisasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember.

Berdasarkan nilai pengaruh antar jalur juga menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen organisasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah 0,488. Hal ini menunjukkan pengaruh yang cukup kuat antara komitmen

organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya, adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan kinerja yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Benkhoff (1997) yang menyatakan bahwa : “ Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan suatu kerugian“. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nydia (2012) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan pembahasan dan pengujian pada bab terdahulu baik pengujian-pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka pada bagian ini peneliti ingin menarik sebuah kesimpulan. Adapun kesimpulan yang dapat diambil antara lain: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember; (2) Lingkungan Kerja melalui Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember; (3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember; (4) Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember; dan (5) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Jember.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran terkait dengan permasalahan dan hasil penelitian ini yaitu : (1) Sebaiknya pimpinan dan seluruh pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember secara bersama-sama harus dapat menciptakan perubahan dan kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dan menyenangkan serta mendukung aktivitas kerja pegawai; (2) Penciptaan keseimbangan dan meningkatkan antara kondisi di

dalam lingkungan kerja dan komitmen organisasi dan kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember yaitu dengan cara memberikan pelayanan pegawai yang lebih baik, pembangunan tempat kerja yang lebih nyaman dan aman, hubungan sosial dan psikologis yang lebih bagus, maka akan meningkatkan kinerja pegawai; (3) Pimpinan dan seluruh pegawai UPT Perpustakaan Universitas Jember dapatnya menciptakan budaya organisasi yang positif; (4) Pimpinan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik dan harus diikuti dengan ketaatan pegawai pada komitmen organisasi dengan dibarengi sistem kompensasi yang baik, pekerjaan yang sesuai, keadaan kerja seperti keamanan dan keselamatan kerja, peralatan kerja, kebersihan dan kenyamanan yang terpenuhi dan hubungan sosial (interaksi) dengan rekan kerja dan pimpinan terjalin dengan baik; dan (5) Seluruh staf pada semua lini harus dapat menciptakan adanya suatu komitmen sehingga menjadi suatu dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, karena komitmen yang tepat akan memberikan kinerja yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan

### Daftar Referensi

- Luthans, Fred, 2006. “ *Perilaku Organisasi* ”, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mahmudi, 2005. “ *Manajemen Kinerja Sektor Publik* ”, Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Nydia ,Yetta Tri. 2012, Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. *Jurnal Riset*. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Robbins, Stephen P, 2006. “ *Perilaku Organisasi* ”, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Schein, Edgar H, 2004. “ *Organizational Culture and Leadership* “, Third Edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Siagian, Sondang P, 2002. “ *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* ”, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 1996. “ *Manajemen* “, Jilid I, PT Bhuna Ilmu Populer.