

**PENGARUH *JOB AUTONOMY*, *ORGANIZATIONAL LEARNING*,  
DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL  
PADA PT PLN (Persero) UP3 PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(Strata 1) Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH :**

**DESVIANTI RAHMADANI**

**2018/ 18059070**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2022**

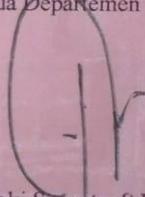
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB AUTONOMY*, *ORGANIZATIONAL LEARNING*, DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT PLN  
(Persero) UP3 PADANG

NAMA : Desvianti Rahmadani  
BP/NIM : 2018/18059070  
JURUSAN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI

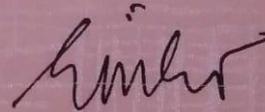
Padang, Mei 2022

Disetujui Oleh :  
Ketua Departemen Manajemen



Prengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D.  
NIP. 198104042005011002

Mengetahui,  
Pembimbing,



Rini Sarianti, SE, M.Si  
NIP. 196503061990012001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

PENGARUH *JOB AUTONOMY*, *ORGANIZATIONAL LEARNING*, DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT PLN (Persero) UP3 PADANG

NAMA : Desvianti Rahmadani

BP/NIM : 2018/18059070

JURUSAN : MANAJEMEN

KEAHLIAN : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS : EKONOMI

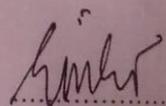
Padang, Mei 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

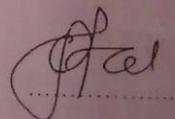
1. Rini Sarianti, SE, M.Si

(Ketua)



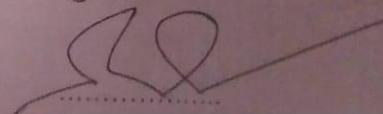
2. Dr. Syahrizal, M.Si

(Penguji)



3. Okki Trinanda, SE, MM

(Penguji)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desvianti Rahmadani  
NIM/TM : 18059070/2018  
Tempat/Tanggal Lahir : Batam, 21 Desember 2000  
Jurusan : Manajemen  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Pelangai, Ranah Pesisir  
No. Hp/Telephone : 081248935353  
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Autonomy*, *Organizational Learning*, dan  
*Work Environment* Terhadap Komitmen  
Organisasional Pada PT PLN (Persero) UP3 Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali dari pembimbing;
3. di dalam karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan dicantumkan pada kepustakaan;
4. karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan di dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mei 2022

Desvianti Rahmadani  
NIM 18059070/2018



## ABSTRAK

<b>Desvianti Rahmadani (2018/18059070)</b>	<b>:</b>	<b>Pengaruh <i>Job Autonomy</i>, <i>Organizational Learning</i>, dan <i>Work Environment</i> Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT PLN (Persero) UP3 Padang</b>
<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>:</b>	<b>Rini Sarianti, SE.,M.Si</b>

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis : (1) pengaruh *Job Autonomy* terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.(2) pengaruh *Organizational Learning* terhadap Komitmen Organisasional PT PLN (Persero) UP3 Padang. (3) pengaruh *Work Environment* terhadap Komitmen Organisasional PT PLN (Persero) UP3 Padang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang yang berjumlah 74 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 74 orang dengan menggunakan total sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda dan pengolahannya menggunakan SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Job Autonomy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang. (2) *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang. (3) *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“pengaruh *Job Autonomy* , *Organizational Learning*, dan *Work Environment* terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang ”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, SE., M.Si selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku penguji 1 dan bapak Dr. Syahrizal, M,Si selaku penguji 2.
3. Bapak Dr. Idris., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc. Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Supan Weri Mandar, S.Pd selaku tata usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
6. Bapak dan Ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu dibidang administrasi.

7. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulisan kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
8. Teristimewa untuk orang tua tercinta Ibunda Poppy Sanorah (Almh) dan Ayah Irwansyah.
9. Teristimewa Nenek Mariana, Abah Saliah, Ante Dewi, serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
10. Sahabat tersayang seperjuangan Dira, Yuliana, Dinda, Nadia, Dini, Meji, Fikran dan keluarga serta rekan-rekan yang telah memberi motivasi, dorongan dan juga bantuan agar terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
11. Rekan-rekan Manajemen 2018 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulis maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terimakasih

Padang, Mei 2022

Penulis

# DAFTAR ISI

Catalokatg

ABSTRAK .....	I
KATA PENGANTAR.....	II
DAFTAR ISI .....	IV
DAFTAR TABEL .....	V
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Perumusan Masalah.....	7
D. Batasan masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II .....	10
KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS .....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. <i>Grand Theory</i> .....	10
2. Komitmen Organisasional.....	11
3. <i>Job Autonomy</i> .....	15
4. <i>Organizational Learning</i> .....	17
5. <i>Work Environment</i> .....	19
6. pengaruh <i>Job Autonomy</i> terhadap Komitmen Organisasional.....	21
7. Pengaruh <i>Organizational Learning</i> terhadap komitmen Organisasional.....	21
8. Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap Komitmen Organisasional .....	21
B. Penelitian Relevan .....	22
C. Kerangka Konseptual .....	24
D. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN .....	26
A. Desain Penelitian.....	26
B. Definisi operasional Variabel .....	26
C. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel .....	31

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	31
E. Uji Instrumen peneitian .....	33
1. Uji validitas .....	33
2. Uji Reliabilitas .....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV.....	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	41
B. Hasil Penelitian.....	46
C. Pembahasan .....	71
BAB V .....	79
PENUTUP .....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Tinjauan Penelitian Relevan.....	22
Tabel 2: Rekapitulasi jumlah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Padang.....	30
Tabel 3: Daftar Skor Pertanyaan.....	31
Tabel 4: Variabel dan Indikator Penelitian .....	32
Tabel 5: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 6: Karakteristik Responden Berdasarkan umur.....	47
Tabel 7: Karakteristik Responden Berdasarkan status Perkawinan.....	48
Tabel 8: Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 9: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 10: Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional.....	50
Tabel 11: Distribusi Frekuensi <i>Job Autonomy</i> .....	52
Tabel 12: Distribusi Frekuensi <i>Organizational Learning</i> .....	53
Tabel 13: Distribusi Frekuensi <i>Work Environment</i> .....	56
Tabel 14: Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	58
Tabel 15: Hasil Uji Validitas <i>Job Autonomy</i> .....	59
Tabel 16: Hasil Uji Validitas <i>Organizational Learning</i> .....	59
Tabel 17: Hasil Uji Validitas <i>Work Environment</i> .....	60
Tabel 18: Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 19: Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 20: Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 21: hasil Uji Heteroskedastisits.....	64
Tabel 22: Hasil Uji Linearitas.....	65
Tabel 23: Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 24: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 25.: Hasil Uji F Statistik.....	68

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah dimana sekelompok individu berkumpul untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam upaya untuk mencapai tujuan individu dan kelompok perlu bersinergi atau bekerjasama secara rasional dan sistematis dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif. Organisasi yang dapat memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif dapat mendorong organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas oleh peran setiap karyawan. Karyawan bukan semata-mata sebagai objek dalam mencapai suatu tujuan organisasi maupun perusahaan, tetapi lebih ke subjek atau pelaku dalam suatu organisasi. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan atau feedback yang pantas dan dianggap adil agar timbul rasa komitmen organisasional pada perusahaan.

Komitmen organisasional adalah salah satu sikap dalam pekerjaan yang didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi (Muchlas, 2008). Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Blau & Global, 1978, dalam Muchlas, 2008).

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen organisasional sebelumnya telah digambarkan sebagai pendekatan psikologis yang mengikat pekerja pada suatu organisasi untuk mengurangi keinginan berpindah (Farrukh, Ying, & Ahmed, 2016).

Menumbuhkan komitmen organisasional antar karyawan sangat signifikan, menurut Yahya dan Ebrahim (2016), karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung bertahan lebih lama, memiliki hasil yang lebih baik dan tampak sangat aktif di tempat kerja. Sehingga tidak dapat disangkal penting bagi organisasi untuk mengembangkan komitmen organisasional karena dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi, selain itu karyawan adalah basis vital dari kesuksesan dan efisiensi yang berkelanjutan. Komitmen organisasional terutama untuk bisnis dianggap sebagai masalah penting karena kepuasan kerja terkait dengan komitmen organisasional, dan keduanya berhubungan langsung dengan keberlanjutan perusahaan dan produktivitas yang lebih tinggi (Abdullah & Ramay, 2012).

Komitmen organisasional sangat penting bagi sebuah perusahaan tidak terkecuali bagi perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Padang. Dengan adanya komitmen pada setiap karyawan akan membuat karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya memiliki keinginan untuk terus bertahan dengan organisasinya dan dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya sehingga tercapai tujuan perusahaan. Namun terkadang

perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak terhadap perusahaan itu sendiri.

Cabang PT PLN (Persero) salah satunya adalah PT PLN (Persero) UP3 Padang, merupakan bagian dari pelaksanaan dan pelayanan pelanggan. PT PLN (Persero) UP3 Padang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditunjuk sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat, PT PLN (Persero) UP3 Padang berusaha memberikan pelayanan dengan baik kepada pelanggannya. Hal tersebut dapat menunjang citra positif terhadap perusahaan mereka serta dapat meningkatkan pendapatan bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen terhadap organisasinya guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen seringkali bekerja lebih keras untuk memenuhi tujuan institusional dan menerima nilai-nilai mereka secara positif (Cheah, Chong, Yeo, & Pee, 2016).

Secara luas dapat disepakati bahwa Komitmen organisasional dapat memberikan hasil-hasil yang berbeda, perbedaan seperti tingkat turnover yang lebih rendah, antusiasme yang meningkat, perilaku institusi yang lebih baik, dan dukungan perusahaan yang konstan (Kwon & Banks, 2004). Sehingga dalam hal ini dapat dipahami bahwa banyak hasil perilaku positif dapat dikorelasikan dengan komitmen personel, seperti retensi pekerja yang lebih baik, motivasi, efisiensi, kualitas kerja, dan kesediaan untuk berkorban untuk meningkatkan reputasi dan kinerja (Farrukh, Ying, & Mansori, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Padang, didapatkan fenomena yang menunjukkan karyawan yang bekerja disana memiliki komitmen organisasional masih belum

optimal, sebagian besar menunjukkan sikap berkontribusi untuk memajukan PT PLN (Persero) UP3 Padang akan tetapi sebagian kecil masih terdapat indikator yaitu *Afektif Commitment* yang belum menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen terhadap organisasi, seperti masih kurangnya dedikasi yang diberikan karyawan untuk kemajuan perusahaan, dimana adanya karyawan yang lebih mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan, selain itu masih kurangnya ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaannya, dimana adanya rasa bahwa masalah perusahaan bukanlah masalah mereka.

Beberapa penelitian terdahulu telah mencoba menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, diantaranya: *Job Autonomy* (Ahakwa et al., (2021); Dude, 2012; Karim, 2017; Khan, Kumar, & Vytialingam, 2016; SR Naqvi, Ishtiaq, Kanwal, & Ali, 2013; Park & Searcy, 2012), *organizational learning* (Addai, Ofori, Avor, & Tweneboah, 2017; Hanaysha, 2016; MI Hendri, 2019; Hsu, gaji, Naharmpour, & habibi, 2015; Berguba dkk., 2013), dan *work environment* (Abdullah & Ramay, 2012; Hanaysha, 2016; Khoung & Le Vu, 2014; vanaki & Vagharseyyedin, 2009).

Kebebasan di dalam melakukan pekerjaan atau yang disebut dengan *job autonomy* adalah sejauh mana pekerjaan tersebut menawarkan kebebasan yang besar, membuktikan kebebasan dan pilihan pribadi kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan juga menentukan tema untuk mencapai tugas (Parker, et al., 2001). *Job autonomy* didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan tersebut menawarkan kebebasan yang besar, membuktikan kebebasan dan pilihan pribadi kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan juga menentukan tema untuk mencapai tugas ( Marchese & Ryan, 2001).

*Job Autonomy* pada organisasi swasta dan publik cukup berbeda, jika pada organisasi swasta *job autonomy* lebih didefinisikan dengan bebasnya beraktivitas dan menciptakan ide-ide yang baru. Namun pada organisasi publik, *job autonomy* didefinisikan sebagai kebebasan waktu untuk mengerjakan dan memiliki tanggung jawab atau kewenangan akan pekerjaan yang dilimpahkan kepada individu tersebut. Berdasarkan hasil observasi lapangan yang penulis lakukan terdapat fenomena masih adanya beberapa karyawan yang tidak memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dan menentukan tentang bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan pendapat sendiri.

Organizational learning adalah proses dimana manajer berusaha untuk meningkatkan kapasitas anggota organisasi untuk memahami dan mengelola organisasi dan lingkungan sehingga mereka dapat membuat keputusan yang terus menerus meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut McShane dan Mary Ann Anglionow (2012:9), Penelitian yang dilakukan oleh A. Ahmad dan Marinah (2013) menemukan korelasi yang kuat antar *organizational learning* dengan komitmen organisasional. Menurut Loon Hoe dan Mcshane (2010), *Organizational Learning* meningkatkan kemampuan Institusi untuk memfasilitasi dan menggunakan keterampilan yang dibutuhkan untuk menanggapi lingkungan eksternal.

Putri, Firmansyah & Dwianto (2015), telah melakukan penelitian mengenai *Organizational learning* dan Komitmen Organisasional. Hasilnya menunjukkan bahwa *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Peneliti menyarankan bahwa untuk mengikuti dunia yang berubah dengan cepat, organisasi perlu tetap gesit dan memperkuat pengawasan yang ditetapkan kepada karyawan melalui *organizational learning*.

Fenomena yang penulis temukan berdasarkan hasil observasi lapangan pada PT PLN (Persero) UP3 Padang adalah, masih kurangnya bimbingan yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya, hal ini terdapat pada indikator *Provide Strategic Leadership for learning*, dimana fenomena ini sering terjadi pada karyawan pindahan dari bidang lain, dimana karyawan tersebut yang awalnya bekerja di bidang PA yang kemudian dipindahkan di bidang TE. Perpindahan yang terjadi tidak didukung dengan bimbingan yang diberikan kepada karyawan pindahan tersebut, sehingga tidak ada keinginan yang lebih dari karyawan untuk bekerja lebih baik lagi demi kemajuan organisasi. Fenomena lainnya yang penulis temukan yaitu karyawan tidak dituntut untuk memahami konsep, tujuan, dan strategi perusahaan Hal ini dapat terlihat dari kurangnya pemahaman karyawan mereka tentang tujuan dasar serta strategi yang diterapkan di hotel tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Danish, Ramza & Ahmad (2013) mengenai *Work Environment* dan Komitmen Organisasional menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Work Environment* dan Komitmen Organisasional. Menurut Nitisemito (2001:183) *Work environment* adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Fenomena yang penulis temukan dari hasil obesrvasi lapangan yaitu, masih terdapat lingkungan kerja yang kurang menarik di beberapa bagian tempat kerja, salah satunya di bagian Piket Pengantar Distribusi (P<sup>2</sup>D), dimana ruang kerja tidak teratur dan tidak menarik secara visual. Berdasarkan fenomena-fenomena dan

uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *job Autonomy*, *Organizational Learning*, dan *Work Environment* terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional secara spesifik, pembahasan tersebut dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang masih rendah
2. *Job Autonomy* pada PT PLN (Persero) UP3 Padang masih rendah
3. *Organizational Learning* pada PT PLN (Persero) UP3 Padang masih kurang baik pada PT PLN (Persero) UP3 Padang
4. *Work Environment* pada PT PLN (Persero) UP3 Padang masih kurang baik

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa pengaruh *Job Autonomy* terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang?
2. Seberapa pengaruh *Organizational Learning* terhadap Komitmen Organisasional Pada PT PLN (Persero) UP3 Padang?
3. Seberapa pengaruh *Work Environment* terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang?

#### **D. Batasan masalah**

Terdapat banyak hal yang mempengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada pengaruh *job autonomy*, *organizational learning*, dan *work environment* terhadap komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh *job Autonomy* terhadap komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Learning* terhadap komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.
3. Untuk mengetahui *Work Environment* terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan penulis dan sebagai pengalaman yang sangat berarti bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan terutama pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan atau informasi untuk perusahaan yang berkaitan dengan komitmen organisasional. Penelitian ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecahan masalah yang relevan.

c. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi penelitian lebih lanjut

Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Grand Theory

Dasar teori yang mendasari penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*Social exchange Theory*) oleh (Blau, 1986). Disampaikan bahwa teori pertukaran sosial merupakan sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana individu karyawan saling melengkapi. Teori pertukaran sosial salah satu paradigma konseptual yang paling berpengaruh dalam memahami perilaku kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Teori pertukaran sosial melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*). Karena lingkungan umumnya terdiri atas orang-orang lain, maka orang-orang lain tersebut dipandang dipandang mempunyai perilaku yang saling mempengaruhi. Dalam hubungan tersebut terdapat unsur imbalan (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan keuntungan (*profit*). imbalan merupakan segala hal yang diperoleh melalui adanya pengorbanan, pengorbanan merupakan semua hal yang dihindarkan, dan imbalan dikurangi oleh pengorbanan.

Pertukaran positif maupun negatif dengan individu maupun organisasi berpengaruh pada perilaku karyawan dan perasaan sebagai komitmen dalam pencapaian tujuan. Dalam teori pertukaran sosial, interaksi tersebut biasanya dilihat sebagai saling tergantung dan bergantung pada tindakan orang lain

sehingga pengalaman yang didapat adalah saling mempengaruhi antara individu dan organisasi (Connelly *et al.*, 2012). Misalnya, pola-pola perilaku ditempat kerja, percintaan, persahabatan hanya akan bertahan lama jika semua pihak yang terlibat merasa teruntungkan, seperti jika karyawan pada suatu organisasi sudah memberikan kontribusi, keahlian dan kemampuannya yang dimilikinya secara optimal maka organisasi diharapkan memberikan imbalan kepada karyawannya. Sehingga akan dapat menimbulkan rasa komitmen terhadap organisasi, karena jika karyawan berkomitmen akan memberikan keuntungan (*profit*) terhadap perusahaan atau organisasi. Jadi perilaku seseorang dimunculkan karena berdasarkan perhitungannya, akan menguntungkan bagi dirinya, demikian pula sebaliknya jika merugikan maka perilaku tersebut tidak tersampaikan.

Teori pertukaran sosial menjadi dasar bagi organisasi dalam memahami bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi, karena perilaku kerja karyawan didalam tersebut terdapat motif-motif tertentu yang menjadi penyebab bagaimana seorang karyawan berkomitmen terhadap organisasinya. Jika karyawan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan membuat karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan dengan perilaku positif melalui kinerja yang optimal dan hal tersebut akan dapat berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan (*profit*).

## **2. Komitmen Organisasional**

### **2.1 Definisi Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*)**

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasional seringkali menjadi isu yang sangat penting. Hal tersebut membuat beberapa organisasional berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang penting. Sayangnya meskipun

hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasional dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Kreitner dan Kinicki (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Sikap kerja ini penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi. Kemudian Rivai (2014) juga mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah suatu kondisi dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Sejalan dengan itu Robbins and Judge (2011) dalam Utama & Stiven (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Mowday, Porter and Steers dalam (Yucel, 2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk berbuat lebih demi organisasi. Luthans (2011) juga berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan sikap atau keinginan kuat untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, kemauan untuk mengarahkan tingkat usaha yang tinggi untuk organisasi dan keyakinan serta penerimaan terhadap nilai-nilai beserta tujuan-tujuan organisasi. Dengan kata lain sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan

proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan untuk mengidentifikasi, menunjukkan perasaan setia karyawan terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi serta keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

## **2.2 Indikator Komitmen Organisasional**

Allen dan Meyer (dalam Abdullah, 2011) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut:

### *1. Affective commitment*

Menunjukkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri, keterlibatan dalam suatu organisasi, dan ikatan emosional. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan *affective commitment* yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Seseorang menetap pada organisasi karena mereka menginginkannya (*want to*). Hal ini disebabkan karena individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

### *2. Normative commitment*

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan *normative commitment* yang kuat akan tetap bergabung dengan organisasi karena mereka harus

melakukan sesuatu (*ought to do*). Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

### 3. *Continuance commitment*

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Seseorang tersebut dikatakan menjadi anggota organisasi karena mereka membutuhkannya (*need to*). Individu yang memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dapat dikatakan memiliki *continuance commitment*

## **2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional**

Steers dan Porter (dalam Pranoto, Haryono dan Warso, 2016) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi 4 kategori yaitu:

1. Karakteristik personal, yaitu personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan
3. Karakteristik struktur, faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain adalah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi kontrol dalam organisasi.

4. Pengalaman bekerja, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologi pegawai terhadap *Work Environment* instansi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasional diantaranya yaitu: *Job autonomy* (Ahakwa & Jingzhao 2021, Lim 2014, Naqvi 2015), *Organizational Learning* (Rose *et al.*, 2009, Putri 2015), (Danish 2013).

### **3. Job Autonomy**

#### **3.1 Definisi *Job Autonomy***

*Job Autonomy* didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan tersebut menawarkan kebebasan yang besar, membuktikan kebebasan dan pilihan pribadi kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan juga menentukan tema untuk mencapai tugas (Marchese & Ryan, 2001). Kemudian Zhou dan shalley, 2008 menyatakan bahwa *job autonomy* mengacu pada kebebasan dan kemerdekaan bahwa orang-orang melakukan memiliki tugas dalam menentukan bagaimana melaksanakan tugas mereka. Sejalan dengan pendapat diatas Robbins dan Coulter (2009) mendefinisikan *job autonomy* sebagai kebebasan yang diberikan kepada pekerja individu, secara substansial, kemandirian dan kekuasaan untuk merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikannya. Hal ini mencakup kesempatan untuk mengatur pekerjaan sendiri, kebebasan melaksanakan pekerjaan, kebebasan berpikir dan bertindak.

*Job Autonomy* diyakini memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan karena karyawan dapat mengatasi stress atau konflik terkait pekerjaan dengan lebih baik saat mereka memiliki otonomi yang lebih besar

ditempat kerja Karasek, 1998). Karena *job autonomy* mendorong karyawan untuk percaya bahwa mereka memiliki kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tugas mereka, hal itu mengarah pada peningkatan kinerja kerja yang berujung pada komitmen organisasi (Saragih, 2011).

Pegawai membutuhkan otonomi di tempat kerja untuk kinerja yang efektif (Naqvi et al., 2013). Individu yang memiliki kebebasan dan kontrol sendiri akan cenderung menetapkan solusi yang efektif dan inovatif jika terjadi suatu masalah karena mereka memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana menangani permasalahan pada situasi terkait. Otonomi mendorong karyawan untuk merasakan kebahagiaan terkait pekerjaannya (Azim et al., 2012).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Job Autonomy* merupakan kebebasan atau wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam mengatur dan melaksanakan pekerjaannya serta mengatasi masalah yang ada didalamnya.

### **3.2 Indikator *Job Autonomy***

Breaugh (1999) mengembangkan tiga skala penilaian *job autonomy*:

1. *Work method autonomy*

Tingkat kebijaksanaan atau pilihan individu berkaitan dengan prosedur atau metode yang dimanfaatkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

2. *Work scheduling autonomy*

Sejauh mana pekerjaan merasa mereka dapat mengendalikan penjadwalan atau waktu kegiatan kerja mereka.

3. *Work criteria autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memiliki kemampuan untuk memodifikasi atau memilih kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja mereka.

#### **4. Organizational Learning (Pembelajaran Organisasi)**

##### **4.1 Definisi *Organizational Learning* (pembelajaran organisasi)**

*Organizational learning* adalah pencapaian, distribusi dan berbagi informasi, memperkuat dan mempromosikan pembelajaran berkelanjutan dan penerapannya untuk meningkatkan organisasi (Bates & Khasawneh, 2005). *Learning organization* adalah sebuah organisasi yang terus-menerus belajar dan dengan kapasitasnya untuk berubah (Marsick & Watkins, 2003).

Mehrabi, Jadidi, Haery, dan Alemzadeh (2013) telah menunjukkan bahwa pembelajaran memberikan keuntungan ekonomis tertinggi bagi perusahaan. Usefi, Nazari, dan Zargar (2013) mengungkapkan kurangnya fokus pada pembelajaran organisasi mengurangi keberhasilan organisasi dan dapat mengakibatkan produktivitas dan efisiensi yang rendah, sehingga mustahil bagi organisasi untuk maju. Fitur utama dari kemampuan dari organisasi pembelajaran untuk mengejar peluang untuk belajar dari sumber yang berguna dan kemudian memanfaatkan informasi ini untuk memberikan nilai tambah institusi melalui pertukaran pengetahuan dalam organisasi (Ramirez, Morales, & Rojas, 2011). A. Ahmad dan Marinah (2013).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Learning* adalah sebuah organisasi yang secara terus-menerus mengembangkan serta memperluas kapasitas untuk berubah

demi mendapatkan hasil yang diinginkan serta orang-orang yang secara berkelanjutan terus belajar.

#### **4.2 Indikator Organizational Learning**

Indikator pada *organizational learning* menurut Marsick and Watkins dalam Leufven *et al.* (2015) adalah sebagai berikut:

a. *Create Continuous Learning Opportunities*

Pembelajaran dirancang di dalam pekerjaan sehingga orang-orang dapat belajar di pekerjaan tersebut; peluang tersedia untuk pendidikan dan pertumbuhan secara berkelanjutan

b. *Promote Inquiry and Dialogue*

Orang-orang memperoleh keterampilan penalaran produktif untuk menunjukkan pendapat mereka serta kapasitas untuk mendengarkan dan mempertanyakan pendapat orang lain

c. *Encourage Collaboration and Team Learning*

Pekerjaan dirancang berkelompok dalam mengakses berbagai macam cara berfikir: kelompok diharapkan belajar dan bekerja bersama-sama, kerjasama dinilai berdasarkan budaya dan diberikan penghargaan

d. *Create System to Capture and Share Learning*

Sistem teknologi tinggi maupun rendah yang menyebarkan pembelajaran diciptakan dan diintegrasikan dengan pekerjaan; akses tersedia; dan sistem terjaga/ terpelihara

e. *Empower People toward a Collective Vision*

Orang-orang yang terlibat dalam pengaturan dan penerapan visi bersama; tanggung jawab didistribusikan dekat dengan pengambilan

keputusan sehingga orang-orang termotivasi untuk belajar melalui apa yang menjadi tanggung jawab mereka 2003).

*f. Connect the Organizational to its Environment*

Orang-orang dibantu untuk melihat dampak pekerjaan mereka dalam organisasi secara keseluruhan; orang-orang mengamati lingkungan dan menggunakan informasi untuk menyesuaikan praktek kerja; organisasi dihubungkan dengan lingkungannya

*g. Provide Strategic Leadership for Learning*

Model pemimpin, pemenang serta mendukung pembelajaran; kepemimpinan menggunakan pembelajaran strategis dalam organisasi

## **5. Work Environment**

### **5.1 Definisi *Work Environment* (Lingkungan kerja)**

*Work Environment* merupakan faktor penting yang mempengaruhi pemenuhan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Work environment mengacu pada area institusi tempat para pekerjanya melakukan pekerjaan mereka. Danish, Ramzan, dan Ahmad (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja terkait dengan suasana perusahaan tertentu di mana para pekerjanya melakukan tugasnya.

Menurut Supardi (2003), work environment merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja. Agar berhasil, perusahaan harus merancang lingkungan kerja mereka untuk meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi karyawan yang pada akhirnya akan berkontribusi pada hasil yang menguntungkan. Lingkungan kerja yang tepat mencakup semua elemen

pekerjaan, seperti fasilitas untuk melakukan tanggung jawab, ruang kerja yang nyaman, perlindungan dan tidak bising. Hanaysha (2016) menemukan bahwa, mereka yang bekerja dengan lingkungan pekerjaan yang santai cenderung bekerja lebih efisien dan menikmati proses kerjanya. Manajer juga harus memperkuat elemen lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan personil mereka.

Berdasarkan definisi work environment yang telah dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa work environment adalah segala sesuatu baik secara fisik dan non fisik yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya di tempat kerja.

## **5.2 Indikator Work Environment**

Indikator pada *work environment* menurut Hanaysha (2016) sebagai berikut:

1. *Satisfaction with workspace* (kepuasan dengan ruang kerja)
2. Cleanliness (kebersihan)
3. *Adequate space* (ruang kerja yang memadai)
4. Quiet workspace (lingkungan kerja yang tenang atau tidak berisik)
5. *Pleasant and appealing workspace* (ruang kerja yang menyenangkan dan menarik)

## **6. Pengaruh *Job autonomy* terhadap komitmen Organisasional**

Penelitian yang dilakukan oleh Lim et al., (2014), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Job Autonomy* dan komitmen Organisasional.

## **7. Pengaruh *Organizational Learning* terhadap komitmen Organisasional**

Penelitian yang dilakukan oleh (Usefi, Nazari & Zargar, 2013), penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara *Organizational Learning* dan komitmen organisasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Organizational Learning* dan Komitmen organisasi. Penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa *organizational learning* memiliki efek substansial pada komitmen organisasional (Addai, Ofori, & Tweneboah 2017).

## **8. Pengaruh *Work Environment* terhadap Komitmen Organisasional**

Berbagai penelitian telah membentuk hubungan yang signifikan positif antara *work environment* dan komitmen organisasional (Abdullah & Ramay, 2012; Hanaysha, 2016; Khuong & Le Vu, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek dari *Perceived Organizational Support, Work Environment on Organizational Commitment*. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Work Environment terhadap komitmen organisasional. Pendapat lain juga mengatakan dalam penelitian Pitaloka (2014), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Environment* berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

## B. Penelitian Relevan

Untuk mendukung penelitian yang penulis lakukan, maka diperlukan penelitian yang serupa yang telah dilakukan sebelumnya, agar dilihat dan diketahui penelitian ini berpengaruh dan mendukung atau tidaknya dengan penelitian sebelumnya. Tabel 1 meringkas hasil penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung, pengaruh *Job Autonomy*, *Organizational Learning* dan *Work Environment* terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini, juga untuk mengetahui hasil yang didapatkan oleh peneliti terdahulu mengenai pengaruh *Job Autonomy* terhadap Komitmen Organisasional pengaruh *Organizational Learning* terhadap Komitmen Organisasional dan pengaruh *Work Environment* terhadap Komitmen Organisasional adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul Penelitian	Variabel terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Hasil Penelitian
1.	Isaac Ahakwa, Jingzhao, Evelyn Agba Tackie, Lesli Afotei Odai and Samuel Dartey (2021)	<i>The Effect of Job Autonomy, Organizational Learning and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employee in the Ashanti Region of Ghana</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Job Autonomy, Organizational Learning and Work Environment</i>	<i>-job Autonomy</i> berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional, <i>-Organizational Learning</i> berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional <i>-Work Environment</i> berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasional
2.	Lee Kha Lim (2014)	<i>The Impact of Organizational Citizenship Behavior, Job Autonomy and</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior, Job Autonomy and Organizational</i>	<i>Job Autonomy</i> berpengaruh Positif terhadap komitmen organisasional

		<i>Organizational Resource on Organizational Commitment in Private Schools of Malaysia</i>		<i>Resource</i>	
3.	Raza Naqwi	Impact of Job Autonomy on Organizational Commitment : Moderating Role of Job Satisfaction in the Tobacco Industry of Pakistan	Organizational Commitment	Job autonomy	<i>Job autonomy</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
4.	Ratna Komala Putri (2015)	<i>The Effect of Organizational Learning and Job satisfaction on Organizational Commitment: its implication toward Lectures Performance (case study at Economic Faculty of private university in Bandung City)</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Organizational Learning and Job satisfaction</i>	<i>Organizational Learning</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
5.	Masood Nawaz Kalyar (2012)	<i>Organizational Learning and Organizational commitment : A Correlation study in Manufacturing Context</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Organizational Learning</i>	<i>Organizational Learning</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
6.	Raduan Che Rose (2009)	<i>The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfactions and Work</i>	<i>Organizational Commitment, Job Satisfactions and Work Performance</i>	<i>Organizational Learning</i>	<i>Organizational Learning</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

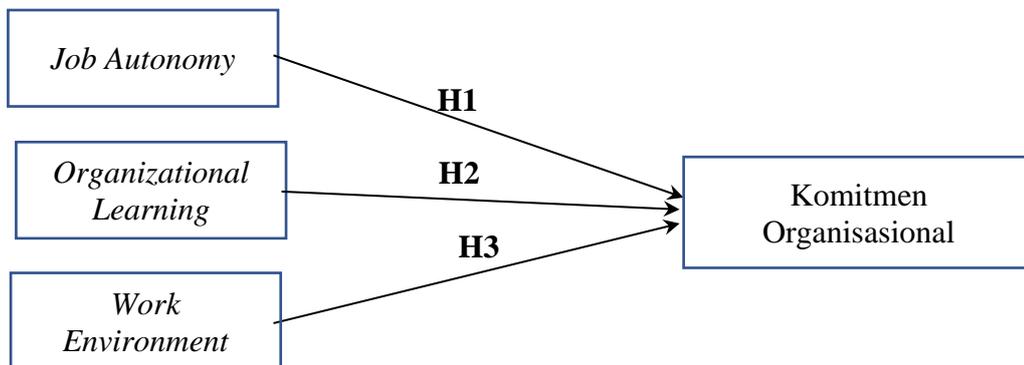
		<i>Performance</i>			
7.	Raphael Rohail (	<i>Effects of Work Environment and Engagement on Nurses Organizational Commitment in Public hospital Lahore, Pakistan</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Effects of Work Environment and Engagement</i>	<i>Work Environment</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
8.	Sayda Seren Intepeler (2019)	<i>Role of Job Satisfaction and Work Environment on the Organizational Commitment Of Nurses : A Cross-Sectional Study</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Job Satisfaction and Work Environment</i>	<i>Work Environment</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
9.	Ruzwan Qaiser Danish (2013)	<i>Effect of Perceived Organizational Support and Work environment on Organizational Commitment : Mediating role of Self Monitoring</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Perceived Organizational Support and Work environment</i>	<i>Work Environment</i> berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penelitian yang relevan di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menguji *Job Autonomy*, *Organizational Learning*, dan *work environment* terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antar variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh

*job autonomy*, *organizational learning*, dan *work environment* terhadap komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, kajian teori dan kerangka konseptual diatas, maka dapat penulis rumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Job autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang
- H2 : *Organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang
- H3 : *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan pada penelitian ini:

1. *Job Autonomy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang ditunjukkan oleh nilai sig.  $0,930 > 0,05$ . Nilai koefisien pada *job autonomy* menunjukkan arah positif yaitu  $0,009$  yang berarti kenaikan nilai pada variabel *job autonomy* tidak mampu mempengaruhi variabel komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.
2. *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang yang ditunjukkan dengan nilai sig.  $0,013 < 0,05$ . Selain itu nilai koefisien pada variabel *organizational learning* menunjukkan arah positif yaitu  $0,234$  artinya kenaikan nilai pada variabel *organizational learning* mampu memberikan pengaruh terhadap variabel komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.
3. *Work environment* berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang yang ditunjukkan dengan nilai sig.  $0,026 < 0,05$ . Nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel ini bertanda positif yaitu  $0,720$  yang berarti kenaikan nilai pada variabel *work environment* mampu mempengaruhi variabel komitmen organisasional pada PT PLN (Persero) UP3 Padang.

## B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta rumusan serta kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di PT PLN (Persero) UP3 Padang untuk meningkatkan Komitmen Organisasional, *Job Autonomy*, *Organizational Learning*, dan *Work environment*, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Pihak Organisasi

- a. Dari temuan hasil penelitian ini, *Organizational Learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, maka disarankan untuk pimpinan PT PLN (Persero) UP3 Padang tetap memberikan *Organizational learning* yang terbaik bagi karyawan sehingga karyawan dapat merasakan kepedulian dari pihak organisasi, baik itu berupa pemberian pelatihan untuk pekerjaan yang akan dilakukan, maupun arahan-arahan serta masukan-masukan untuk karyawan agar karyawan mampu kompeten dalam pekerjaannya.
- b. Selain *organizational learning*, *work environment* juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT LN (Persero) UP3 Padang, maka disarankan pimpinan PT PLN (persero) UP3 Padang lebih memperhatikan serta meningkatkan *work environment* dalam organisasi, karena hal tersebut akan dapat mempengaruhi komitmen organisasional pada perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Yang Akan datang

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasional.
- b. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak, atau dapat pula menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas lagi dengan cara melibatkan instansi sejenis.

## C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan sampel 74 orang karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Padang. Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor yang menurut penulis berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional yaitu *Job Autonomy*, *Organizational Learning*, dan *Work Environment*.