Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan

Disusun Oleh:

Nama : Ali Mahfudz

Nomor Mahasiswa : 20311262

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

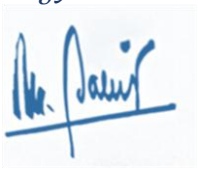
2025

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Organisasi Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan

TUGAS AKHIR MAGANG

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

ACC untuk ujian skripsi.
Yogyakarta, 17 Januari 2025





Disusun oleh:

Nama	: Ali Mahfudz
Nomor Mahasiswa	: 20311262
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2025

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, 18 Januari 2024

Penulis,



Ali Mahfudz

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Organisasi Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan

Disusun oleh**:**

Nama	: Ali Mahfudz
Nomor Mahasiswa	: 20311262
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Telah disetujui dan disahkan pada,

17 Januari 2025

Mengetahui,

Dosen pembimbing



Majang Palupi, Dr., BBA., MBA.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner dengan 125 responden, sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara dengan beberapa narasumber. Analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS-SEM dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan untuk memperkuat budaya organisasi melalui pengembangan kerja tim, sosialisasi kebijakan, dan penerapan sistem penghargaan yang konsisten. Keterbatasan penelitian ini mencakup fokus pada satu variabel independen dan dua variabel dependen, serta sifat cross-sectional yang tidak dapat menangkap dinamika jangka panjang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja dan komitmen organisas.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture on work discipline and organizational commitment at the Environmental Agency of Tarakan City. The research method employed is a mixed-method approach, incorporating both quantitative and qualitative methods. Quantitative data were collected through a questionnaire with 125 respondents, while qualitative data were obtained through interviews with several informants. Data analysis was conducted using PLS-SEM with SmartPLS software. The results indicate that organizational culture has a significant positive impact on both work discipline and organizational commitment. This study provides recommendations for the Environmental Agency of Tarakan City to strengthen organizational culture through team development, policy socialization, and the implementation of a consistent reward system. The limitations of this study include a focus on one independent variable and two dependent variables, as well as a cross-sectional nature that does not capture long-term dynamics. Future research is suggested to explore other variables that may influence work discipline and organizational commitment.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Commitment, Environmental Agency of Tarakan City.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil'alamin, penulis ucapkan puji syukur atas kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan taufik, rahmat dan karunia-Nya. Atas izin Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis dapat menyelesaikan laporan akhir magang sebagai tugas akhir dalam memperoleh gelar sarjana Strata-1 dalam Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan".** Penulis sangat bersyukur karena dalam proses pengerjaan tugas akhir ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik itu berupa materil maupun moril secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dari hati terdalam kepada :

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kenikmatan, kemudahan, kekuatan, kelancaran seta keberkahan pada proses pengerjaan tugas akhir ini sehingga tugas akhir dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., selaku Ketua Prodi Manajemen.
4. Ibu Majang Palupi, Dr., BBA., MBA. selaku Dosen Pembimbing dalam tugas akhir ini yang telah memberikan segenap tenaga, waktu, dan ilmu untuk membimbing dengan penuh keikhlasan dan kesabaran serta mengarahkan penulis supaya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan lancar dan baik.

5. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan dengan seluruh jajaran di dalamnya yang telah memperbolehkan dan membantu dalam perolehan data yang dibutuhkan oleh penulis.
6. Kedua orang tua dan adik-adik penulis, yang selalu percaya, mendoakan, memberikan semangat, serta memberikan dukungan kepada penulis untuk kelancaran penyusunan tugas akhir ini.
7. Sigi Yuana Rachmatia yang terus menemani, memberikan bantuan, serta dukungan dengan tulus untuk selalu berjuang menyelesaikan tugas akhir ini hingga selesai.
8. Adit, Rasyid, Ilhan, Kaka, Arhab, Ferdy, Faruqi dan Irvan serta teman scp seangkatan 2020 Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu yang telah menemani perkuliahan dari semester satu hingga tugas akhir ini selesai
9. Terakhir kepada diri sendiri, Ali Mahfudz. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih untuk tetap tidak menyerah dan selalu berdiri tegak sesulit apapun masalahnya. Terima kasih juga selalu berjuang menjadi lebih baik, serta bertanggung jawab menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Semoga ilmu yang telah penulis dapatkan ini dapat bermanfaat untuk banyak orang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir laporan magang ini masih ditemukan banyak kekurangan. Penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang positif untuk memperbaiki tugas akhir ini demi kebermanfaatan penelitian. Penulis berharap bahwa tugas akhir ini dapat membawa kebermanfaatan baik bagi keperluan akademisi maupun praktisi.

Yogyakarta, 14 Januari 2025

Penulis,



Ali Mahfudz

DAFTAR ISI

JUDUL i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Profil Perusahaan 1
1.1.1 Sejarah Perusahaan 1
1.1.2 Fungsi 2
1.1.3 Visi dan Misi 3
1.1.4 Struktur Organisasi 5
1.2 Latar Belakang 6
1.3 Rumusan Masalah 12
1.4 Tujuan Penelitian 13
1.5 Manfaat Penelitian 13
BAB II KAJIAN LITERATUR 15
2.1 Landasan Teori 15
2.1.1 Budaya Organisasi 15
2.1.2 Kedisiplinan Kerja 24
2.1.3 Komitmen Organisasi 30
2.1.4 *Goal Setting Theory* 37
2.1.5 *Shared Value Theory* 40
2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis 43
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja 43
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi 45
2.3 Kerangka 46

2.4 Hipotesis 47
BAB III METODOLOGI 48
3.1 Pendekatan 48
3.2 Unit Analisis 48
3.3 Sumber dan Data Penelitian 49
3.4 Teknik Pengumpulan Data 50
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian 53
3.6 Teknik Analisis Data 60
3.6.1 Analisis Deskriptif 61
3.6.2 Analisis Statistik 62
3.6.3 Analisis Data Kualitatif 69
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 71
4.1 Analisis Deskriptif 71
4.1.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden 71
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 71
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 72
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 73
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 74
4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja 75
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 75
4.2.1 Variabel Budaya Organisasi 76
4.2.2 Variabel Kedisiplinan Kerja 79
4.2.3 Variabel Komitmen Organisasi 80
4.3 Analisis Statistik 81
4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model)* 81
4.3.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model)* 89
4.4 Pembahasan Hipotesis 94
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja 94
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi 96
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI 100
5.1 Kesimpulan 100
5.2 Saran 101

5.2.1 Bagi Organisasi 101
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya 104
5.3 Keterbatasan Penelitian 105
DAFTAR PUSTAKA 106
LAMPIRAN 111
TRANSKRIP WAWANCARA 126

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Linkert 52
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian Budaya Organisasi 54
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian Kedisiplinan Kerja 58
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel Penelitian Komitmen Organisasi .. 59
Tabel 3. 5 Kriteria Uji R-Square 67
Tabel 3. 6 Kriteria Uji Q-Square 68

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin 71
Tabel 4. 2 Usia 72
Tabel 4. 3 Lama Bekerja 73
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir 74
Tabel 4. 5 Status kerja 75
Tabel 4. 6 Rentang Penilaian Deskriptif Variabel 76
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi 76
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan Kerja 79
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi 80
Tabel 4. 10 Outer Loading 83
Tabel 4. 11 Hasil Pengukuran Nilai AVE 85
Tabel 4. 12 Fornell-Lacker Criterion 85
Tabel 4. 13 Cross Loading 86
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel 89
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square) 90
Tabel 4. 16 Hasil Uji Goodness of Fit (Q-Square) 91
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis 93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan ... 5
Gambar 2. 1 Kerangka Model Penelitian…..47
Gambar 4. 1 Hasil Uji Validitas Konvergen……..82
Gambar 4. 2 Hasil Bootstrapping..... 92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

1.1.1 Sejarah Perusahaan

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan adalah lembaga teknis daerah yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah. Dinas Lingkungan Hidup dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Dasar pembentukan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan adalah Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta Peraturan Daerah Kota Tarakan Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2020 tetang Perubahan atas Peraturan Daerah No 4 tahun 2016 tentang pembentukan Susunan Perangkat Daerah.

Adapun yang menjadi landasan utama pelaksanaan kegiatan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan adalah konsep pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan, yang mengandung makna bahwa setiap orang memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam pemeliharaan dan pelestarian lingkungan hidup, baik untuk saat ini dan kelangsungan dimasa yang akan datang. Upaya pelestarian

lingkungan hidup terus dilakukan melalui berbagai cara baik penyuluhan, pembinaan kepada masyarakat maupun pelaku usaha sehingga diharapkan kerusakan lingkungan dapat diminimalisir dan dapat dikendalikan. Untuk itulah gerakan-gerakan penyelamatan lingkungan gencar dilakukan seperti Penertiban Limbah B3, Penanganan sampah semesta, penangan sampah pesisir, upaya pengendalian pencemaran dan perusakan serta upaya penyelamatan lahan dan keanekaragaman hayati terus dilakukan sehingga target sesuai dengan rencana strategis yang telah disusun dapat tercapai, yang pada akhirnya tercipta suatu kondisi lingkungan yang lestari. (Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan, 2023)

1.1.2 Fungsi

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 70 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan Kepala Daerah. disebutkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan di Bidang Perencanaan, Pengaduan dan Peningkatan Kapasitas, Pengendalian Bahan dan Limbah Berbahaya Beracun (B3) serta Pengelolaan Sampah, dan

Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan Hidup dan Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.

2. Pelaksanaan kebijakan di Bidang Perencanaan, Pengaduan dan Peningkatan Kapasitas, Pengendalian Bahan dan Limbah Berbahaya Beracun (B3) serta Pengelolaan Sampah, dan Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan Hidup dan Pengelolaan Keanekaragarnan Hayati.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Bidang Perencanaan, Pengaduan dan Peningkatan Kapasitas, Pengendalian Bahan dan Limbah Berbahaya Beracun (B3) serta Pengelolaan Sampah, dan Pengendalian Pencemaran, Kerusakan Lingkungan Hidup dan Pengelolaan Keanekaragaman Hayati.
4. Pelaksanaan administrasi dinas.
5. Pelaksanaan fungsi lainyang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.
6. Menyelenggarakan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT). (Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan, 2023)

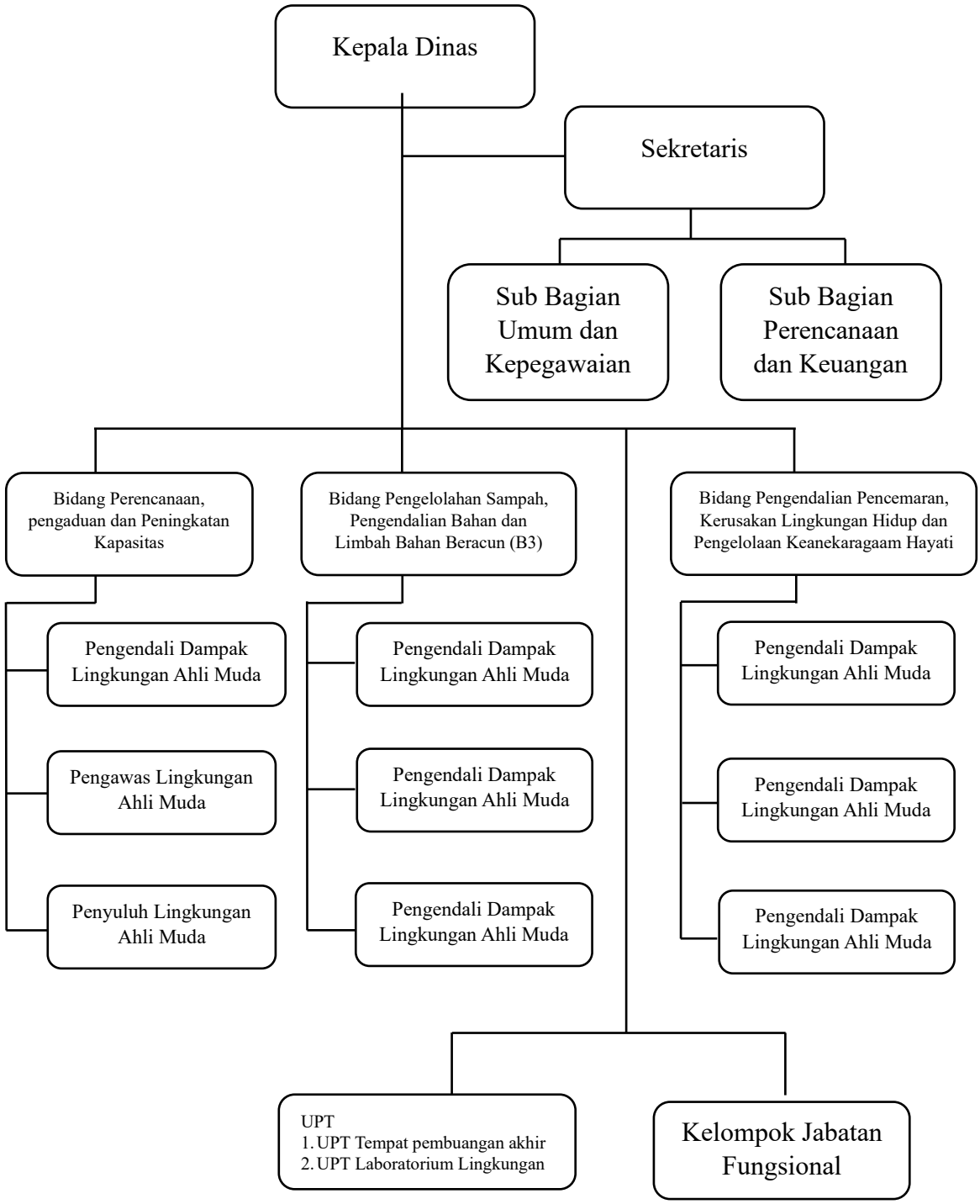
1.1.3 Visi dan Misi

Dengan memperhatikan Visi Kota Tarakan, yaitu “Terwujudnya Tarakan Sebagai Kota Perdagangan, Jasa, Industri, Perikanan, Dan Pariwisata Didukung oleh Sumber Daya Manusia Serta Infrastruktur Yang Handal Dan Berwawasan Lingkungan”. Setelah melihat dari

gambaran nilai-nilai luhur organisasi seperti informasi, keseimbangan dan kesejahteraan, maka visi dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan adalah "Terwujudnya Kota Tarakan yang Bersih dan Sumberdaya Lestari dalam rangka Peningkatan Pelayanan Bidang Lingkungan". Untuk mewujudkan Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan sebagaimana yang telah digariskan di atas, maka dipandang perlu pula untuk menggariskan beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan pengelolaan persampahan dan kebersihan kota, pelayanan Tempat Pembuangan Akhir (TPA) yang modern serta mendorong peran serta masyarakat.
2. Melaksanakan Pembangunan Kota Tarakan yang berwawasan lingkungan melalui Pemulihan Kualitas Lingkungan Hidup akibat Pencemaran dan Perusakan lingkungan Hidup.
3. Melaksanakan upaya peningkatan kualitas lingkungan pesisir, Daerah aliran sungai, lahan dan hayati.

1.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: (Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan, 2023)

Gambar 1. 1Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan dari sebuah organisasi pemerintah. Sumber daya manusia memainkan peran utama dalam menyediakan layanan kepada masyarakat dan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Instansi Pemerintah atau organisasi pemerintah merupakan kumpulan orang-orang yang secara khusus dipilih untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat (Syanan & Magdalena, 2023). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat berkontribusi lebih dan membantu meningkatkan kualitas pelayanan serta tercapainya penyelenggaraan urusan pemerintahan. Instansi pemerintah harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan karena karyawan diharuskan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sepenuh hati (Syanan & Magdalena, 2023). Schein (2010), memberikan penjelasan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh keyakinan, nilai, dan asumsi yang dianut oleh anggota organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menginternalisasi dan mengekspresikan nilai-nilai tersebut.

O'Reilly dan Chatman (1996) menjelaskan budaya organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem nilai bersama yang menentukan apa yang dianggap penting, serta norma-norma yang menetapkan sikap dan perilaku yang sesuai, yang mengarahkan sikap dan perilaku anggota, serta

menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Schein (1990) juga berpendapat bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola mendasar dari asumsi, nilai-nilai, dan keyakinan yang diterima secara kolektif oleh anggota, yang dipelajari untuk membimbing perilaku mereka dan membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi. Menurut (Hendra, 2020) budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai sistem ikatan dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak baik akan menghambat perusahaan

Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi merupakan norma-norma perilaku yang dianut oleh para pegawai organisasi (Susilowati & Nukhilizah, 2016 dalam Sarumaha, 2022) Keberhasilan penerapan budaya organisasi antara lain tercermin dari peningkatan tanggung jawab, penguatan disiplin, kepatuhan terhadap norma dan aturan, komunikasi dan hubungan yang harmonis di semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya ketidakhadiran dan pengaduan (Wicara, 2022)

Menurut (Miner, 2017), beberapa indikator utama budaya organisasi mencakup tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, serta keselarasan antara tujuan individu dengan visi organisasi. Indikator lain yang sering digunakan meliputi tingkat turnover karyawan, tingkat absensi, dan kepuasan kerja,

yang menunjukkan sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Budaya organisasi yang kuat memainkan peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, karena mereka yang memiliki pemahaman yang jelas tentang nilai-nilai dan norma organisasi cenderung lebih komitmen dan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Lumban Gaol et al., 2020).. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan ldan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Lumban Gaol et al., 2020). Menurut (Simamora, 2014 dalam Astuti et al., 2022) Menjunjung tinggi disiplin dapat memberikan keuntungan bagi semua pihak, baik perusahaan maupun para karyawannya. Bagi pegawai, disiplin membuka jalan untuk mengembangkan dan meningkatkan berbagai kemampuan diri, baik umum maupun spesifik. Di sisi lain, organisasi yang menerapkan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Kedisiplinan kerja menjadi kunci utama kelancaran pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang disiplin tidak akan menyia-nyiakan waktu

kerja untuk hal lain yang tidak terkait tugasnya. Mereka juga patuh terhadap peraturan di tempat kerja dengan penuh kesadaran tanpa paksaan. Hasilnya, pegawai yang disiplin memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Mereka memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014 dalam Firmansyah, 2020)

Komitmen karyawan menunjukkan kesetiaan dan dedikasi individu terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen memiliki kecenderungan untuk berpihak pada organisasi, menyelaraskan diri dengan tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk tetap bekerja di organisasi tersebut (Robbins, 2008 dalam Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022) Semakin sesuai kepribadian individu dengan pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat komitmennya terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan salah satu faktor penentu komitmen karyawan, yaitu kecerdasan emosional, berperan penting dalam menentukan kinerja mereka di dalam organisasi (Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022)

Sebuah budaya organisasi tentunya memberikan dampak terhadap kedisiplinan kerja pegawai karena dengan sendirinya seorang karyawan akan mempelajari berbagai budaya yang terdapat pada sebuah organisasi, sehingga tata cara berperilaku dalam berbagai perbuatan seseorang akan bisa berubah baik dia secara lambat maupun cepat karena budaya akan mempengaruhinya (Nugrohoseno & Hasibuan, 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah budaya

organisasi. Budaya organisasi berfungsi untuk mempermudah munculnya atau timbulnya komitmen karyawan.(Noviyanti & Sundari, 2021)

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan adalah perangkat daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup di wilayah Kota Tarakan. Selama peneliti melakukan magang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan, peneliti menemukan beberapa masalah dengan kedisiplinan kerja dan komitmen karyawan. Ini menimbulkan pertanyaan tentang komponen apa yang mempengaruhi dan budaya organisasi adalah salah satunya.

Pengamatan peneliti selama magang menunjukkan bahwa DLH menerapkan budaya kerja santai yang memiliki banyak manfaat. Budaya kerja santai yang ada diorganisasi dapat memberikan hal-hal yang positif seperti meningkatkan kenyamanan dan hubungan antara pegawai. Sebagai contoh, mengadakan makan bersama di kantor untuk merayakan ulang tahun pegawai maupun memperingati hari penting. Selain itu, DLH disetiap hari jumat melakukan kegiatan-kegiatan sebelum aktivitas rutin seperti senam pagi dan bersih-bersih kantor. Namun demikian, menurut pengamatan peneliti tidak semua pegawai memanfaatkan kenyamanan budaya kerja ini, beberapa pegawai melakukan hal-hal yang tidak produktif atau tidak bermanfaat. Hal ini dapat berdampak untuk menimbulkan ketidakdisiplinan pegawai dan rendahnya komitmen.

Berdasarkan dari pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk

berkumpul atau bersosialisasi berlebihan di kantin baik yang telah menyelesaikan tugas yang ada maupun yang belum menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Selain itu, masih banyak pegawai di Dinas Lingkungan Hidup belum sepenuhnya disiplin terhadap peraturan yang berlaku. Sebagai contoh beberapa pegawai cenderung tidak memperhatikan aturan waktu istirahat yang berlaku. Pegawai ini lebih sering terlambat untuk kembali ke kantor setelah jam istirahat yang telah ditentukan. Sebagai contoh yang lain, pegawai menunjukkan sikap acuh tak acuh dalam masalah ketidakdisiplinan tersebut dan tidak berupaya menyelesaikan masalah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja beberapa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan masih kurang dan perilaku tersebut menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh beberapa pegawai.

Sementara itu dari kurangnya kedisiplinan di atas menunjukkan bahwa komitmen yang ada juga masih rendah. Pegawai seperti tidak memiliki tanggung jawab dalam pekerjaanya. Situasi ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan memberikan dampak negatif pada pengelolaan lingkungan di Kota Tarakan. Budaya kerja santai dapat memberikan banyak aspek positif, seperti meningkatkan kreativitas dan hubungan antar pegawai. Namun, penting untuk tetap menjaga disiplin dan tanggung jawab agar produktivitas tetap terjaga. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menemukan keseimbangan antara menciptakan lingkungan kerja yang santai dan memastikan bahwa pegawai tetap disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Langkah-langkah seperti

menetapkan aturan yang jelas, meningkatkan pengawasan, dan melakukan evaluasi kinerja secara rutin dapat membantu menjaga disiplin dalam budaya kerja yang santai.

Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Namun, peneliti juga akan mengkaji bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Sehingga, penelitian ioni akan dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas rumusan masalah yaitu terdapatnya ketidakdisiplinan pegawai dan kurangnya komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan berikut beberapa pertanyaan dari rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan

   Penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup dalam memperhatikan kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi.

2. Bagi Mahasiswa

   Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan analisis dalam mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah, mengumpulkan data, menganalisis data, dan menarik kesimpulan. Selain itu dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan komitmen organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam penelitian dan menjadikan bahan

evaluasi terhadap ilmu yang diperoleh yang berhubungan dengan penelitian yang sama agar lebih baik lagi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan menjadi lebih sempurna.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

O'Reilly dan Chatman (1996) menjelaskan budaya organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem nilai bersama yang menentukan apa yang dianggap penting, serta norma-norma yang menetapkan sikap dan perilaku yang sesuai, yang mengarahkan sikap dan perilaku anggota, serta menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Schein (1990) juga berpendapat bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola mendasar dari asumsi, nilai-nilai, dan keyakinan yang diterima secara kolektif oleh anggota, yang dipelajari untuk membimbing perilaku mereka dan membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi. Menurut (Hendra, 2020) budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai sistem ikatan dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak baik akan menghambat perusahaan.

Menurut (Octarinie, Fane & Delimawati, 2023) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh

anggota organisasi dan menjadi pembeda dari organisasi lain. Aspek budaya organisasi mencakup interaksi antar karyawan, pengambilan keputusan, serta cara perusahaan menghadapi tantangan internal dan eksternal. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan hasil dari sejarah, kepemimpinan, struktur, serta proses kerja yang saling berkaitan dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan proses penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. Orang-orang di dalam suatu organisasi dapat dimotivasi oleh budaya organisasi yang tidak terlihat. Semua anggota organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang berlaku di setiap organisasinya (Arsulawareni, 2020). Agar karyawan baru dapat diterima di tempat kerja, mereka harus belajar apa yang dilarang dan diwajibkan, moralitas, etika, dan apa yang benar dan salah. Oleh karena itu, budaya organisasi disebarkan dan diinternalisasi oleh anggota organisasi (Sutrisno, 2018).

Cameron & Quinn (2011) mengelompokkan budaya organisasi ke dalam empat jenis utama: budaya klan, adhokrasi,

hierarki, dan pasar. Budaya klan menekankan kerja sama dan kolaborasi, sedangkan adhokrasi lebih berfokus pada inovasi dan fleksibilitas. Budaya hierarki cenderung mengutamakan aturan dan prosedur, sementara budaya pasar berorientasi pada hasil dan persaingan. Budaya organisasi yang kuat memiliki ciri khas berupa konsistensi nilai dan perilaku di seluruh tingkatan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Habudin, 2020) budaya organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:

1. Memberi *sence of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi;
2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi;
3. Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektifdan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2013) mengidentifikasi lima fungsi utama budaya dalam organisasi, yaitu:

1. Menetapkan Batas: Budaya berfungsi untuk membedakan satu organisasi dari yang lainnya.
2. Memberikan Identitas: Budaya memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
3. Mendorong Komitmen: Budaya memfasilitasi komitmen terhadap tujuan yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.
4. Meningkatkan Stabilitas Sosial: Budaya berperan sebagai perekat sosial yang menyatukan organisasi dengan menetapkan norma-norma yang jelas mengenai perilaku karyawan.
5. Mekanisme Pembuat Makna: Budaya bertindak sebagai panduan yang membentuk sikap dan perilaku karyawan, serta mengontrol tindakan mereka.karyawan.

2.1.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2013) terdapat tujuh karakteristik utama dapat digunakan untuk mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko: Sejauh mana organisasi mendorong karyawannya untuk berinovasi dan mengambil risiko dalam pekerjaan mereka.

2. Perhatian terhadap Detail: Sejauh mana organisasi menekankan pada ketelitian, analisis, dan perhatian terhadap detail dalam pelaksanaan tugas.
3. Orientasi pada Hasil: Sejauh mana organisasi berfokus pada pencapaian hasil akhir dibandingkan dengan proses dan teknik yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi pada Manusia: Sejauh mana organisasi mempertimbangkan dampak keputusan dan tindakan terhadap anggota organisasi.
5. Orientasi pada Tim: Sejauh mana organisasi mengorganisir kegiatan kerja dalam bentuk tim dibandingkan dengan individu.
6. Agresivitas: Sejauh mana organisasi mendorong sikap agresif dan kompetitif di antara anggotanya.
7. Stabilitas: Sejauh mana organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan dan perubahan

2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sulaksono 2019:14 dalam Daslim et al., 2023), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Mengambil resiko inovatif, yang berarti setiap karyawan akan memperhatikan setiap masalah yang mungkin membahayakan kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memperhatikan setiap masalah secara menyeluruh saat melakukan pekerjaan akan menunjukkan ketelitian dan kecepatan karyawan saat melakukan tugas.
3. Berfokus pada hasil yang diharapkan. Salah satu cara manajer mengarahkan dan memberdayakan bawahannya adalah dengan memberikan supervisi kepada mereka. Supervisi ini memungkinkan mereka untuk menjelaskan tujuan organisasi, kelompok, dan anggotanya
4. Berfokus pada kepentingan semua karyawan. Tim kerja, juga dikenal sebagai tim kerja, menentukan keberhasilan atau kinerja organisasi. Manajer yang baik dapat membangun kerjasama tim.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Menjaga stabilitas kerja. Untuk memastikan kondisi kesehatan karyawan tetap baik, mereka harus mengonsumsi makanan sehat secara teratur menurut saran ahli gizi.

Menurut (Denison et al., 2003) terdapat 4 dimensi yang berasal dari model Denison didasarkan pada 4 sifat budaya organisasional yang efektif diantaranya:

1. Keterlibatan (*Involvement)*; Organisasi yang efektif memberdayakan karyawan, membentuk tim, dan mengembangkan keterampilan di semua level. Dimensi ini menekankan pentingnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dari proses kerja dan juga merasa menjadi bagian dari organisasi. Keterlibatan menciptakan rasa memiliki yang kuat di antara anggota organisasi, serta menyadari bahwa tugas mereka berkaitan langsung dengan tujuan organisasi.
2. Konsistensi (*Consistency*); Organisasi yang efektif biasanya memiliki budaya yang "kuat", dengan kohesi yang tinggi, koordinasi yang baik, dan integrasi yang solid. Konsistensi berkaitan dengan nilai-nilai, norma, dan praktik yang ada dalam organisasi. Dimensi ini menciptakan stabilitas dan kejelasan dalam perilaku anggota organisasi, sehingga memudahkan koordinasi dan kolaborasi antar tim. Koherensi semacam ini menjadi sumber stabilitas dan integrasi internal

yang kuat, berakar pada pemikiran yang sama dan tingkat kesesuaian yang tinggi.

3. Kemampuan (Adaptability); Dimensi ini mencerminkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Organisasi yang memiliki adaptabilitas yang tinggi mampu merespons tantangan dan peluang baru dengan cepat, serta mengembangkan inovasi yang diperlukan untuk bertahan dan berkembang.
4. Misi (*Mission*); Misi menggambarkan tujuan jangka panjang dan arah strategis organisasi. Dimensi ini penting untuk memberikan fokus dan motivasi kepada karyawan, serta membantu mereka memahami bagaimana kontribusi individu mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.

Peneliti memilih indikator dari Denison et al (2003) karena indikator tersebut menggambarkan karakteristik atau prinsip utama yang dapat menjadi pedoman dalam mencerminkan budaya organisasi yang efektif. Keempat indikator tersebut saling melengkapi. Keterlibatan yaitu memastikan semua anggota berkontribusi secara aktif, konsisten menciptakan stabilitas internal, kemampuan beradaptasi yaitu respon cepat seseorrang terhadap perubahan eksternal, dan misi memberikan arah strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Gabungan dari keempat indikator dapat membangun budaya organisasi yang dinamis, stabil, dan berorientasi pada keberhasilan jangka panjang.

2.1.1.5 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut (Habudin, 2020) budaya organisasi adalah aspek yang sangat kompleks, sehingga perusahaan perlu memiliki beberapa elemen yang mencerminkan keberadaannya. Setiap elemen tersebut berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah beberapa faktor budaya organisasi yang perlu diperhatikan:

1. Inisiatif Individual

   Inisiatif individual mencakup tingkat tanggung jawab, kebebasan, atau independensi yang dimiliki oleh setiap anggota dalam menyampaikan pendapat. Inisiatif ini harus dihargai oleh kelompok atau pimpinan selama berkaitan dengan ide-ide yang bertujuan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Integrasi

   Integrasi merujuk pada seberapa baik organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unitnya untuk bekerja secara terkoordinasi. Kerjasama antar unit ini dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3. Pola Komunikasi

Pola komunikasi ditentukan oleh sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki formal. Kadang-kadang, struktur hirarki dapat menghalangi komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, maupun antar rekan kerja.

4. Kontrol

   Kontrol dalam organisasi dapat dilakukan melalui peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalamnya.

5. Pengarahan

   Pengarahan berkaitan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk menetapkan sasaran dan harapan yang jelas bagi anggotanya.

2.1.2 Kedisiplinan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan Kerja dalam konteks manajemen pegawai merujuk pada upaya untuk menegakkan aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan di lingkungan kerja (Yuliana et al. 2024). Ini melibatkan penerapan standar perilaku yang diharapkan dari setiap pegawai, termasuk ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika kerja. Kedisplinan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, profesional, dan berintegritas, di mana setiap individu di organisasi mematuhi aturan yang ada

untuk mencapai tujuan bersama dan menjaga efisiensi operasional (Yuliana et al. 2024).

Kedisiplinan merupakan alat yang digunakan oleh organisasi untuk mengarahkan perilaku pegawai agar sesuai dengan ekspektasi organisasi. Kedisiplinan memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan, prosedur, dan etika yang berlaku, serta memenuhi kewajiban mereka di tempat kerja. Tanpa adanya disiplin, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya karena perilaku karyawan tidak terarah dan kurang terkoordinasi (Rivai,2014). Kedisiplinan kerja pegawai juga dapat diartikan sebagai manifestasi sikap mental dan moral pegawai dalam perilaku kerja sehari-hari. kedisiplinan adalah hasil dari pengendalian diri dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Pegawai yang disiplin memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja secara optimal dan menghindari perilaku yang merugikan organisasi, seperti ketidakhadiran tanpa izin, keterlambatan, serta pelanggaran aturan (Sutrisno, 2009).

Kedisiplinan kerja pegawai sangat esensial bagi kesuksesan organisasi. (Hasibuan, 2016) menekankan bahwa kedisiplinan kerja merupakan landasan produktivitas kerja, karena tanpa disiplin, target organisasi tidak akan tercapai.

Dengan disiplin yang baik, pegawai akan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja mencakup kebijakan organisasi, lingkungan kerja, dan pengaruh kepemimpinan. (Hasibuan, 2016) menyebutkan bahwa pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk kedisiplinan kerja pegawai. Kepemimpinan yang tegas, adil, dan memberikan teladan yang baik akan meningkatkan tingkat disiplin dalam organisasi. Sebaliknya, ketidaktegasan dan ketidakadilan dalam penerapan aturan dapat menurunkan semangat disiplin pegawai.

2.1.2.2 Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut (Nugraha dan Faddila, 2023) terdapat berbagai indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Indikator disiplin kerja terdiri dari beberapa poin berikut:

1. Ketepatan Waktu: Karyawan hadir sesuai waktu yang ditetapkan dan memenuhi jam kerja yang telah ditentukan.
2. Ketaatan Terhadap peraturan Perusahaan: Karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.

3. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas: Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diemban dan mampu menyelesaikannya dengan baik.

Sedangkan menurut (Lateiner dan Levine, 1985) beberapa indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Waktu kerja
3. Kepatuhan terhadap perintah
4. Kepatuhan terhadap peraturan

Peneliti memilih indikator dari Lateiner dan Levine (1985) tersebut karena menggambarkan sikap dan perilaku pegawai yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dari suatu organisasi. Indikator-indikator ini dapat mengukur dan mewakili tingkat kedisiplinan individu dalam lingkungan kerja. Kedisiplinan pegawai merupakan fondasi yang penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, tertib, dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kedisiplinan Kerja

Agustini (2019) Semua upaya untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan memerlukan dukungan dari semua anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Dalam perusahaan, terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

   Tujuan disiplin ini adalah untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi, diusahakan pencegahan agar karyawan tidak melakukan perilaku negatif, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.

   Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini, terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

   a) Para anggota organisasi perlu didorong agar memiliki rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
   b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan sebaiknya disertai oleh

informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

c) Para karyawan didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Tujuan disiplin ini adalah agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

3. Disiplin Progresif

Tujuan disiplin ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Namun, disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan dengan memberikan hukuman-

hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar di masa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ikatan emosional, intelektual, dan psikologis seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang mencerminkan kesediaan untuk tetap bekerja dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. (Meyer & Allen, 1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi di mana individu merasa terikat dengan organisasinya, yang ditandai dengan keinginan untuk tetap bekerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi.

Komitmen organisasi merujuk pada sikap atau perilaku individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui loyalitas dan partisipasi dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang

akan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi jika ia meyakini dan menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi, memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja, dan berkeinginan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keadaan di mana individu merasa terikat, menetapkan tujuan, dan berhasrat untuk tetap berada dalam organisasi. (Hutahayan, 2022).

(Mowday et al.,1982) menambahkan bahwa komitmen organisasi mencakup kesediaan individu untuk mengidentifikasi diri dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk berusaha lebih keras demi kepentingan organisasi. Definisi ini menekankan pada identifikasi individu terhadap tujuan organisasi dan usaha mereka untuk berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi sering dikaitkan dengan tingkat retensi pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki niat lebih rendah untuk meninggalkan organisasi, yang berdampak positif pada stabilitas organisasi serta mengurangi biaya terkait dengan rekrutmen dan pelatihan pegawai baru (Robbins & Judge, 2013).

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan keberlanjutan organisasi.

Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung bekerja lebih keras, menunjukkan loyalitas yang kuat, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Meyer *et al.*, 2002). Organisasi yang mampu membangun komitmen organisasi dengan baik akan mendapatkan keuntungan dalam bentuk kinerja yang lebih tinggi serta tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.

2.1.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Mowday, Steers dan Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang dimiliki individu dalam mengidentifikasi diri dengan organisasi serta tingkat keterlibatan mereka di dalamnya. Definisi ini mencakup beberapa elemen penting yang menjadi indikator komitmen, antara lain:

1. Keyakinan dan penerimaan yang mendalam terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kesediaan untuk berusaha lebih keras demi mencapai tujuan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Mowday, Steers dan Porter (1979) menekankan bahwa komitmen tidak hanya berkaitan dengan loyalitas, tetapi juga mencakup partisipasi aktif dalam mendukung tujuan organisasi.

Mereka juga membedakan dua pendekatan dalam memahami komitmen: pendekatan sikap (*attitudinal commitment*) dan pendekatan perilaku (*behavioral commitment*), yang menggambarkan bagaimana individu terhubung dengan organisasi melalui nilai-nilai dan pengalaman kerja mereka.

Indikator komitmen organisasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut (Meyer & Allen, 1991) komitmen organisasi dapat diukur melalui tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Masing-masing komponen ini memiliki indikator yang berbeda, yang memungkinkan organisasi memahami tingkat keseluruhan komitmen karyawan.

1. Komitmen Afektif

   Indikator komitmen afektif mencerminkan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi merasa puas dan bangga menjadi bagian dari organisasi. Indikator komitmen ini meliputi kepuasan kerja, keterlibatan dalam kegiatan organisasi, serta motivasi untuk berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi (Allen & Meyer, 1990) Karyawan dengan

komitmen afektif yang tinggi umumnya menikmati pekerjaannya dan merasa terinspirasi oleh tujuan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan

   Indikator komitmen berkelanjutan mengukur sejauh mana seorang karyawan merasa mereka tidak memiliki pilihan lain selain tetap bekerja di organisasi. Indikator ini melibatkan persepsi terkait risiko atau kerugian yang mungkin dialami jika mereka meninggalkan organisasi, seperti kehilangan manfaat kerja atau kesulitan mendapatkan pekerjaan baru (Meyer & Allen, 1991). Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi mungkin tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi, namun tetap bertahan karena alasan-alasan rasional.

3. Komitmen Normatif

   Indikator komitmen normatif merepresentasikan perasaan kewajiban karyawan untuk terus bekerja di organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa berkewajiban kepada organisasi dan merasa perlu membalasnya dengan kesetiaan. Indikator ini mencakup loyalitas karyawan terhadap organisasi, tanggung jawab moral untuk tetap tinggal, serta keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Selain tiga komponen utama tersebut, (Robbins & Judge, 2013) juga menambahkan bahwa komitmen karyawan dapat diukur melalui indikator lain seperti tingkat absensi, niat untuk tetap bekerja di organisasi, serta kinerja kerja. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki tingkat absensi rendah, berkeinginan kuat untuk tetap bekerja di organisasi, dan menunjukkan kinerja kerja yang baik.

Peneliti memilih indikator-indikator dari Mowday, Steers dan Porter (1979) karena indikator tersebut menggambarkan elemen-elemen inti yang mendefinisikan hubungan individu dengan organisasi. Ketiga indikator tersebut menggambarkan tingkat keterlibatan emosional, motivasi, dan loyalitas dari pegawai dalam mendukung keberhasilan organisasi. Indikator-indikator tersebut saling melengkapi dalam menggambarkan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan mengukur indikator-indikator ini, organisasi dapat memahami seberapa besar keterikatan emosional dan motivasi pegawai terhadap organisasi, sehingga dapat digunakan untuk mempertahankan tenaga kerja yang loyal, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Beragam faktor mempengaruhi komitmen organisasi, mulai dari aspek lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja,

hingga gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Menurut (Mathis dan Jackson, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal dan eksternal.

1. Gaya Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi tingkat komitmen organsisasi. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, pengakuan, dan bersikap adil dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1991). Sebaliknya, kepemimpinan yang bersifat otoriter atau tidak adil dapat menurunkan komitmen organisasi karena mereka merasa tidak dihargai dan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman, nyaman, dan kondusif cenderung lebih termotivasi dan lebih terikat dengan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung atau dipenuhi konflik dapat melemahkan komitmen organisasi.

3. Pengakuan dan Penghargaan

   Pengakuan terhadap kontribusi dan kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen mereka. Karyawan yang merasa dihargai akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982)

4. Hubungan Antar Karyawan

   Hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja juga berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja cenderung merasa lebih nyaman dan lebih terlibat dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya akan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi (Meyer et al., 2002).

2.1.4 *Goal Setting Theory*

Teori Penetapan Tujuan atau *Goal Setting Theory* yang diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 menekankan pentingnya penetapan tujuan dalam meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi. Teori ini berlandaskan pada premis

bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, dengan disertai umpan balik yang tepat, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja (Locke & Latham, 2002). Dalam kerangka ini, penetapan tujuan dipandang sebagai salah satu alat motivasi paling efektif untuk memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.

Menurut (Locke & Latham, 1990), terdapat beberapa prinsip dasar yang mendasari *Goal Setting Theory*. Pertama, tujuan yang spesifik lebih efektif dibandingkan dengan tujuan yang umum. Sebagai contoh, tujuan seperti "meningkatkan penjualan sebesar 10% dalam tiga bulan" lebih efektif dibandingkan dengan "meningkatkan penjualan". Tujuan yang spesifik dan jelas memberikan arah yang lebih tepat sehingga individu dapat lebih mudah merencanakan langkah-langkah dan memonitor progres mereka.

Kedua, tujuan yang menantang dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan lebih cermat, selama tujuan tersebut masih realistis. (Locke & Latham, 2006) menemukan hubungan positif antara tingkat kesulitan tujuan dengan kinerja, di mana tujuan yang lebih menantang cenderung mendorong kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang mudah. Namun demikian, tujuan tersebut tetap harus realistis agar tidak menimbulkan frustrasi pada individu.

Ketiga, komitmen terhadap tujuan adalah elemen kunci dalam efektivitas penetapan tujuan. Semakin tinggi komitmen seseorang

terhadap suatu tujuan, semakin besar kemungkinan tujuan tersebut akan tercapai. Untuk meningkatkan komitmen, penting bagi organisasi untuk melibatkan karyawan dalam proses penetapan tujuan serta memberikan insentif yang relevan.

Keempat, umpan balik memainkan peran penting dalam penetapan tujuan. Umpan balik memungkinkan individu untuk mengetahui apakah mereka berada di jalur yang benar dalam mencapai tujuan dan memberikan kesempatan untuk menyesuaikan strategi atau upaya jika diperlukan (Locke & Latham, 2002). Tanpa umpan balik, individu mungkin kesulitan mengevaluasi progres mereka, yang bisa menghambat pencapaian tujuan.

Teori ini juga menekankan bahwa tujuan yang dapat diukur dan memiliki jadwal lebih efektif dibandingkan dengan tujuan yang tidak terukur. Pengukuran memberikan kemampuan bagi individu atau organisasi untuk melacak kemajuan dan menyediakan panduan dalam langkah-langkah berikutnya. Dengan menetapkan tenggat waktu yang jelas, individu akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dalam periode waktu yang telah ditentukan (Latham & Locke, 2007)

Namun, teori ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Salah satunya adalah risiko bahwa tujuan yang terlalu menantang dapat menimbulkan stres atau perilaku tidak etis dalam usaha untuk (Locke & Latham, 2006) Selain itu, dalam beberapa kondisi, penetapan tujuan

yang terlalu kaku dapat membatasi inovasi dan kreativitas, terutama ketika karyawan hanya fokus pada pencapaian tujuan tanpa mempertimbangkan cara-cara baru atau alternatif dalam bekerja (Amabile, 1996).

Oleh karena itu, meskipun *Goal Setting Theory* merupakan alat yang sangat efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, penerapannya harus dilakukan dengan hati-hati, mempertimbangkan kebutuhan individu, dan memberikan ruang fleksibilitas dalam pencapaian tujuan.

2.1.5 *Shared Value Theory*

Schein (2010) berpendapat budaya organisasi dan nilai-nilai memberikan kerangka kerja yang berguna untuk memahami penerapan konsep shared value. Teori ini menekankan pentingnya nilai-nilai bersama dalam membentuk budaya organisasi, di mana anggota yang berbagi nilai yang sama cenderung mematuhi norma dan standar yang ditetapkan. Dalam organisasi yang menghargai nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas, tingkat disiplin karyawan cenderung lebih tinggi, karena nilai-nilai ini mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan harapan organisasi.

Teori *shared value* dikemukakan oleh Michael Porter dan Mark Kramer dalam artikel mereka berjudul *Creating Shared Value*

yang diterbitkan di Harvard Business Review pada tahun 2011. Konsep ini bertujuan untuk mengatasi ketimpangan antara kepentingan bisnis dan masyarakat dengan menunjukkan bahwa perusahaan dapat menciptakan nilai ekonomi sekaligus menghasilkan nilai sosial. Teori *Shared Value* menyatakan bahwa kesuksesan ekonomi perusahaan dapat dicapai bersamaan dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat, dengan cara mengenali dan memanfaatkan kebutuhan sosial sebagai peluang bisnis (Porter & Kramer, 2011)

Porter & Kramer (2011) menjelaskan bahwa banyak perusahaan tradisional memandang tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sebagai sesuatu yang terpisah dari strategi inti bisnis mereka. Namun, melalui pendekatan *Shared Value*, perusahaan dapat mengintegrasikan isu-isu sosial ke dalam strategi bisnis mereka, menciptakan manfaat ganda. Dalam konteks ini, *shared value* berbeda dari CSR tradisional yang umumnya lebih fokus pada filantropi atau kepatuhan terhadap regulasi. *Shared value* berusaha menciptakan solusi bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan yang juga memberikan dampak positif bagi masyarakat. Porter & Kramer (2011) mengidentifikasi tiga cara utama dalam menciptakan *Shared Value*:

1. Rekonseptualisasi produk dan pasar: Perusahaan dapat menciptakan nilai dengan merancang produk dan layanan yang tidak hanya menguntungkan secara finansial, tetapi juga memenuhi kebutuhan sosial. Sebagai contoh, perusahaan teknologi dapat

mengembangkan produk yang lebih ramah lingkungan, atau perusahaan makanan dapat memproduksi produk yang lebih sehat untuk konsumen (Porter & Kramer, 2011). Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya menarik pelanggan baru tetapi juga berkontribusi pada perbaikan sosial atau lingkungan.

2. Redefinisi produktivitas dalam rantai nilai: Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas mereka dengan mengurangi dampak negatif terhadap masyarakat dan lingkungan di seluruh rantai pasokan. Contohnya termasuk mengurangi emisi karbon, menggunakan sumber daya secara lebih efisien, atau meningkatkan kondisi kerja bagi karyawan. Dalam hal ini, perusahaan dapat menekan biaya sambil memperbaiki kondisi sosial dan lingkungan di sekitar mereka (Porter & Kramer, 2011).
3. Membangun klaster lokal: Perusahaan dapat menciptakan *shared value* dengan berinvestasi dalam infrastruktur lokal, pendidikan, dan sistem kesehatan yang mendukung perkembangan komunitas di sekitar mereka. Sebagai contoh, perusahaan dapat mendukung pendidikan di wilayah tempat mereka beroperasi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil dan kompetitif (Porter & Kramer, 2011).

Teori *Shared Value* telah diadopsi oleh banyak perusahaan global, seperti Nestlé yang menerapkan pendekatan ini dalam mengembangkan produk pangan sehat, serta Coca-Cola yang fokus

pada pengelolaan air secara berkelanjutan dalam operasionalnya (Porter & Kramer, 2011). Dengan menggunakan konsep *shared value*, perusahaan-perusahaan ini tidak hanya meningkatkan citra mereka, tetapi juga menciptakan nilai nyata baik secara ekonomi maupun sosial.

Namun, kritik terhadap teori ini mencakup pandangan bahwa *shared value* tidak selalu mudah diimplementasikan dan memerlukan investasi besar dalam jangka pendek, meskipun dampaknya mungkin tidak langsung terlihat. Selain itu, beberapa ahli menyatakan bahwa konsep ini belum cukup radikal untuk mengatasi masalah sosial yang lebih kompleks, seperti ketidakadilan sosial dan kerusakan lingkungan yang parah (Crane *et al.*, 2014). Meskipun demikian, *shared value* memberikan kerangka kerja yang kuat bagi perusahaan untuk memandang isu-isu sosial sebagai peluang bisnis daripada beban.

2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja

Peneliti oleh (Ramadhani dan Indra, 2023) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis" diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Budaya organisasi yang baik membentuk pola perilaku disiplin di antara pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa

ketika budaya organisasi mendukung kedisiplinan dan tanggung jawab, pegawai lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan prosedur, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Peneliti lain yang dilakukan oleh (Calen *et al.*, 2022) yang berjudul *"Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance"* diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Budaya yang mendukung keterlibatan pegawai dalam pengelolaan organisasi dapat meningkatkan disiplin kerja. Ketika pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas.

Selain itu, Ramadani, Utaminingtyas dan Khakim (2018) juga berpendapat pada penelitian yang berjudul "The Influence Of Organizational Culturen and Leadership Style on Employee Work Discipline at PT Telkom Witel Semarang" diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Budaya organisasi yang kuat juga berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja. Pegawai yang terikat dengan budaya organisasi cenderung mematuhi aturan dan prosedur, yang berujung pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti membangun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan Kerja

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Peneliti oleh Ghorbanhosseini (2013) yang berjudul *" The Effect of Organizational Culture, Teamwork, and Organizational Development on Organizational Commitment : The Mediating Role of Human Capital"* diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organizational. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi juga memperkuat hubungan emosional antara pegawai dan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen mereka.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Anwar & Dihan (2023) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui OCB Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Has Survey" diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organizational. Budaya organisasi tidak hanya memengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi satu sama lain, tetapi juga membentuk sikap mereka terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan.

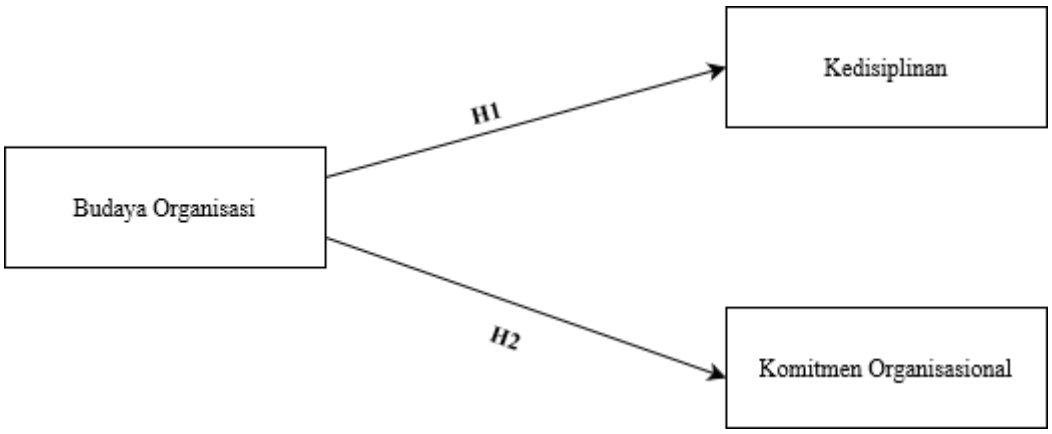
Selain itu, dalam penelitian oleh (Sarhan *et al.*, 2019) yang berjudul *" The Effect of Organizational Culture on The Organization Commitment: Evidence from Hotel Industry"* diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organizational. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, asumsi, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi. Ini membentuk cara pegawai berinteraksi dan bekerja, serta memengaruhi bagaimana mereka melihat tujuan dan nilai organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti membangun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi

2.3 Kerangka

Berdasarkan konteks latar belakang dan tinjauan literatur dari penelitian-penelitian sebelumnya, terlihat adanya keterikatan antara variabel variabel yang menjadi fokus penelitian ini, sebagaimana diilustrasikan dalam **Gambar 2.1.**



Gambar 2. 1 Kerangka Model Penelitian

2.4 Hipotesis

Dari segi variabel yang akan diteliti, maka pernyataan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut;

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan Kerja.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka-angka dan pengukuran numerik. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menguji hubungan antara variabel-variabel dengan menggunakan analisis statistik (Cresswell, 2018). Pendekatan kuantitatif dipilih karena peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel yang diteliti dengan menggunakan alat analisis berupa kuisioner. Pendekatan kualitatif menitikberatkan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial dan perilaku manusia. Pendekatan kualitatif lebih melihat pada penekakan pada makna, interpretasi, dan penglaman subyektif. Penekatan kualitatif sangat bermanfaat ketika peneliti ingin mengeksplorasi persepsi, motivasi, atau dinamika sosial yang tidak dapat dijelaskan hanya dengan angka. Kombinasi dari kedua metode ini dikenal sebagai metode campuran (Nurhayati *et al.*, 2024).

3.2 Unit Analisis

Unit analisis merupakan satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis diartikan sebagai suatu komponen yang berkaitan dengan fokus atau komponen yang diteliti. Unit analisis ini dilakukan oleh peneliti agar validitas dan reliabilitas penelitian. Unit

analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sudrajat, 2021). Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan.

3.3 Sumber dan Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian merupakan subyek asal data dapat diperoleh. Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode penulisan data. Sumber data merupakan sumber yang diperlukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam peneliti (Sangadji dan Sopiah, 2024). Sumber data penelitian terdiri dari data primer.

- Data primer

  Data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil kuesioner yang diberikan kepada informan. Pengumpulan data primer melalui kuesioner dilakukan dengan menyebarkan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden, yang kemudian memberikan jawaban berdasarkan pengalaman atau pendapat mereka. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang spesifik dan relevan, yang dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian. Kuesioner pada penelitian ini secara online menggunakan *google form*.

- Data sekunder

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data merupakan langkag-langkah strategis dalam peneliyian dengan tujuan utama mendapatkan data. Teknik pengumpulan data adalah proses pengumpulan informasi yang relevan dalam suatu penelitian dengan menggunakan berbagai metode, alat dan strategi (Hamali et al. 2023) Dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu:

1. Kuesioner

   Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan-pertanyaan ataupun pernyataan pernyataan kepada responden yang telah dijadikan sebagai subjek penelitian. Metode kuesioner dalam membuat pertanyaan ataupun pernyataannya harus memperhatikan dimensi, indikator, dan skala pengukurannya. Pemberian kuesioner biasanya pada responden dalam jumlah yang banyak dan diberikan kepada sumber penelitian dengan tingkat pemahaman yang memadai (Rifkhan, 2023)

2. Observasi

   Observasi atau pengamatan merupakan proses sistematis merekam pola perilaku aktual orang, benda, dan peristiwa yang terjadi apa adanya. Dalam melakukan observasi, peneliti mengamati situasi penelitian dengan cermat dan mencatat serta merekam semua hal yang ada di seputar objek penelitian yang berkaitan dengan informasi yang diperoleh

dari objek amatan. Teknik observasi atau kejadian yang sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti (Sugiarto, 2022). Observasi dilakukan oleh peneliti selama kegiatan magang berlangsung. Proses observasi ini dilakukan dengan teliti melalui pengamatan langsung terhadap objek atau subjek penelitian yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Pengamatan ini dilakukan secara berkesinambungan, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang mendalam terkait fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, yakni Dinas Lingkungan Hidup (DLH). Melalui kegiatan observasi ini, peneliti tidak hanya mengumpulkan informasi yang diperlukan, tetapi juga mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai fenomena, kondisi dan situasi yang ada di lapangan. Observasi ini kemudian menjadi dasar bagi peneliti untuk menyusun analisis yang lebih lanjut.

3. Wawancara

   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara tidak terstruktur atau terbuka, sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau malahan untuk penelitian yang lebih mendalam tentang responden. Pada penelitian pendahuluan, peneliti berusaha mendapatkan informasi awaI tentang berbagai isu atau

permasalahan yang ada pada obyek, sehingga peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel apa yang harus diteliti. Pada penelitian ini, informan yang akan diwawancarai oleh peneliti adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan sebanyak 7 pegawai.

Peneliti menyusun pertanyaan berdasarkan kajian yang telah dilakukan terhadap studi terdahulu untuk mengeksplorasi persepsi responden mengenai variabel budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan komitmen organisasi. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan pengukuran melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka. Untuk memberikan nilai numerik pada atribut suatu objek, diperlukan penggunaan skala. Skala berfungsi sebagai alat atau mekanisme yang digunakan untuk membedakan individu berdasarkan variabel yang relevan dalam penelitian. Proses penskalaan mencakup pembuatan kontinum di mana objek-objek tersebut ditempatkan. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikan konsumen adalah Skala Likert. Skala ini dirancang untuk mengukur sejauh mana responden setuju dengan suatu pernyataan. Dalam penelitian ini, skala Likert diterapkan untuk mengukur tanggapan responden dengan menggunakan enam kategori penilaian, mulai dari 1 hingga 6. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap variabel yang diajukan, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Dapat dilihat pada **Tabel 3.1** berikut

Tabel 3. 1 Skala Linkert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	6

Setuju (S)	5
Agak Setuju (AS)	4
Agak Tidak Setuju (ATS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sekaran dan Bougie (2016) Variabel adalah segala sesuatu yang dapat memiliki nilai yang berbeda atau bervariasi. Nilai-nilai ini dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau individu yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau individu yang berbeda. Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Independen

   Menurut Sekaran & Bougie (2016) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Ini berarti bahwa keberadaan variabel independen akan berdampak pada keberadaan variabel dependen; setiap peningkatan satu unit dalam variabel independen dapat menyebabkan peningkatan atau penurunan dalam variabel dependen. Dengan kata lain, variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diteliti adalah Budaya Organisasi.

2. Variabel Dependen

   Menurut Sekaran & Bougie (2016) Variabel dependen adalah variabel yang menjadi fokus utama bagi peneliti. Peneliti berusaha untuk

memahami dan menggambarkan variabel dependen, serta menjelaskan variasinya atau memprediksinya. Dengan menganalisis variabel dependen, termasuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, peneliti dapat menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi. Untuk mencapai tujuan ini, peneliti akan berupaya mengukur dan mengkuantifikasi variabel dependen serta variabel lain yang berpengaruh. Dalam suatu penelitian, bisa terdapat lebih dari satu variabel dependen, dan dalam konteks ini, variabel dependen yang dianalisis adalah kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian Budaya Organisasi

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasional (Denison et al., 2003)	Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan proses penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan (Arsulawareni, 2020).	*Involment* terbagi menjadi 3:	
		Empowerment	1. Saya merasa sebagian besar pegawai sangat terlibat dalam pekerjaan di DLH Kota Tarakan. 2. Informasi mengenai DLH Kota Tarakan tempat saya bekerja dibagikan secara luas sehingga setiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan saat dibutuhkan. 3. Setiap pegawai dapat memberikan dampak positif bagi DLH Kota Tarakan

		Team Orientation	1. DLH Kota Tarakan secara aktif mendorong kerja sama tim di berbagai bidang. 2. Saya sebagai pegawai DLH Kota Tarakan dalam bekerja merasa menjadi bagian dari sebuah tim. 3. Saya merasa di DLH Kota Tarakan, kerja tim lebih diutamakan untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan mengikuti prosedur birokrasi.
		Capability Development	1. Saya merasa kemampuan pegawai dipandang sebagai sumber keunggulan bersaing yang penting bagi DLH Kota Tarakan. 2. Saya merasa masalah jarang muncul karena pegawai DLH Kota Tarakan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
		Consistency terbagi menjadi 3:	
		Coordination and Integration	1. Saya merasa pegawai DLH Kota Tarakan dari berbagai bidang memiliki perspektif yang sama terkait organisasi. 2. Saya merasa ada keselarasan tujuan yang baik di seluruh tingkatan di DLH Kota Tarakan.
		Agreement	1. Ketika terjadi ketidaksepakatan, kami sebagai pegawai DLH Kota Tarakan bekerja keras untuk mencapai

			solusi yang 'saling menguntungkan'. 2. Saya merasa terdapat budaya yang kuat di DLH Kota Tarakan. 3. Saya merasa sangat mudah untuk mencapai kesepakatan di DLH Kota Tarakan, bahkan untuk isu-isu yang sulit.
		Core Values	1. Para pemimpin dan jajarannya di DLH Kota Tarakan 'mempraktikkan apa yang mereka sampaikan'. 2. Saya merasa terdapat seperangkat nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara pegawai di DLH Kota Tarakan menjalankan organisasi. 3. Mengabaikan nilai nilai inti yang ada di DLH Kota Tarakan akan membuat saya sebagai pegawai bermasalah.
		Adaptability terbagi menjadi 3:	
		Creating Change	1. Saya merasa cara menyelesaikan pekerjaan di DLH Kota Tarakan sangat fleksibel. 2. DLH Kota Tarakan mengimplementasikan cara-cara baru atau perbaikan cara yang sudah ada dalam melakukan pekerjaan secara terus menerus. 3. Saya rasa upaya DLH Kota Tarakan untuk menciptakan perubahan jarang mengalami penolakan.

			4. Berbagai bagian di DLH Kota Tarakan sering kali bekerja sama untuk menciptakan perubahan.
		Customer Focus	1. Masukan dari masyarakat secara langsung mempengaruhi keputusan DLH Kota Tarakan tempat saya bekerja. 2. Saya rasa semua pegawai DLH Kota Tarakan memiliki pemahaman yang mendalam tentang keinginan dan kebutuhan masyarakat. 3. Di dalam DLH Kota Tarakan kepentingan masyarakat jarang diabaikan dalam pengambilan keputusan.
		Organizational Learning	1. DLH Kota Tarakan memandang kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang. 2. Di DLH Kota Tarakan inovasi dan pengambilan risiko didorong dan dihargai. 3. Saya rasa pembelajaran merupakan tujuan penting dalam pekerjaan pegawai sehari-hari di DLH Kota Tarakan.
		Mission terbagi menjadi 3:	
		Strategic Direction and Intent	1. DLH Kota Tarakan memiliki tujuan dan arah jangka panjang. 2. Saya merasa misi yang jelas akan memberikan makna dan arah bagi

			pekerjaan kami di DLH Kota Tarakan.
		Goal and Objectives	1. Para pemimpin di DLH Kota Tarakan menetapkan tujuan yang ambisius, namun realistis. 2. Saya sebagai pegawai memahami apa yang perlu dilakukan agar DLH Kota Tarakan berhasil dalam jangka panjang.
		Vision	1. DLH Kota Tarakan memiliki visi bersama tentang seperti apa organisasi ini di masa depan. 2. Para pemimpin di DLH Kota Tarakan memiliki sudut pandang jangka panjang.

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian Kedisiplinan Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Kedisiplinan kerja (Lateiner and Levine, 1985)	Kedisiplinan Kerja dalam konteks manajemen pegawai merujuk pada upaya untuk menegakkan aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan di lingkungan kerja (Yuliana et al. 2024).	Kehadiran	1. Saya merasa selama bekerja di DLH Kota Tarakan saya jarang absen tanpa alasan yang sah. 2. Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja di DLH Kota Tarakan.

		Waktu kerja	1. Saya menggunakan waktu kerja saya selama di dalam DLH Kota Tarakan secara efektif dan efisien. 2. Saya tidak menghabiskan waktu kerja di DLH Kota Tarakan untuk kegiatan pribadi.
		Kepatuhan terhadap peraturan	1. Saya selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang berlaku di DLH Kota Tarakan. 2. Saya jarang melanggar kebijakan DLH Kota Tarakan.
		Kepatuhan terhadap perintah	1. Saya tidak pernah mengabaikan perintah kerja telah ditetapkan oleh DLH Kota Tarakan. 2. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang ditetapkan oleh DLH Kota Tarakan.

Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel Penelitian Komitmen Organisasi

Variabel	Definisi	Indikator
Komitmen (Mowday, Steers dan Porter, 1979)	Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi di mana individu merasa terikat dengan organisasinya, yang ditandai dengan keinginan untuk tetap bekerja,	1. Sebagai pegawai saya bersedia melakukan upaya yang melebihi standar biasanya untuk membantu organisasi ini sukses. 2. Saya merasa loyalitas terhadap DLH Kota Tarakan sangat rendah. 3. Saya menerima hampir semaua jenis penugasan agar saya tetap bekerja untuk DLH Kota Tarakan. 4. DLH Kota Tarakan merupakan organisasi terbaik yang menginspirasi diri saya dalam hal kinerja .

	keterlibatan dalam pekerjaan, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi.	5. Saya senang karena telah memilih DLH Kota Tarakan Kota Tarakan sebagai tempat saya bekerja, dibanding organisasi lain yang pernah saya pertimbangkan saat saya akan bergabung DLH Kota Tarakan. 6. Seringkali saya merasa kesulitan untuk menyetujui kebijakan organisasi yang berkaitan dengan pegawainya. 7. Saya merasa keputusan untuk bekerja di DLH Kota Tarakan adalah kesalahan. 8. Saya membicarakan DLH Kota Tarakan dengan teman-teman saya sebagai organisasi tempat bekerja yang hebat. 9. Saya merasa bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari DLH Kota Tarakan. 10. Saya merasa sangat peduli dengan nasib DLH Kota Tarakan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah kegiatan dalam proses penelitian yang melibatkan penyusunan dan pengelolaan data yang telah dikumpulkan untuk menginterpretasikan makna dan implikasinya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitaatif dan teknik analisis data kualitatif.

Teknik analisis data kuantitatif merupakan teknik dalam mengelola data-data yang bersifat angka-angka atau statistik. Pada analisis data kuantitatif, data-data yang digunakan yaitu data angka atau data numerik yang dapat dihitung secara tepat dengan perhitungan rumus statistik. Data-data kuantitatif dapat berupa survai, arsip data, peringkat dan sebagainya (Gani & Purbangkara, 2023).

Menurut (Nasution, 2023) analisis data kualitatif adalah proses memilih, memilah dan mengorganisasikan data yang terkumpul dari catatan lapangan, hasil observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam, bermakna, unik dan temuan baru yang bersifat deskriptif, kategorisasi dan atau pola-pola hubungan antar kategori dari obyek yang diteliti.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk memahami nilai dari variabel independen tanpa melakukan perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, selain untuk memberikan gambaran mengenai variabel, analisis deskriptif juga bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dalam bentuk kuantitatif. Aspek kuantitatif yang dimaksud mencakup frekuensi, skor aktual, skor ideal, dan klasifikasinya, sehingga dapat terlihat sebaran dan kecenderungan respons terhadap item-item yang diajukan (Diputra & Azis, 2023).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan hasil analisis item pada setiap variabel penelitian yang diperoleh dari tanggapan survei yang dilakukan. Variabel karakteristik yang termasuk dalam survei ini mencakup jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jabatan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Sementara itu, item yang

dianalisis terkait dengan variabel seperti budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan komitmen organisasi.

3.6.2 Analisis Statistik

Teknik analisis data pada penelitian menggunakan *SmartPLS (Smart Partial Least Square). SmartPLS* merupakan software untuk PLS (*Partial Least Square*). PLS (*Partial Least Square*) adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk analisis regresi dan pemodelan hubungan antara variabel dalam berbagai bidang, termasuk statistik, ilmu sosial, ekonomi, dan ilmu lainnya. Metode PLS digunakan untuk mengatasi masalah multikolinearitas dan ketidakstabilan dalam regresi berganda, dan juga digunakan dalam analisis struktural dan analisis komponen utama (Sari *et al.*, 2023)

SmartPLS adalah sebuah perangkat lunak yang digunakan dalam analisis statistik dalam konteks riset ilmiah dan manajemen. Lebih spesifik, Smart-PLS adalah singkatan dari *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. (PLS-SEM), yang merupakan salah satu metode analisis data yang digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel dalam penelitian. PLS-SEM adalah alat yang berguna untuk mengukur, menguji, dan memahami hubungan antarvariabel dalam suatu model konseptual (Iba dan Wardhana, 2023).

PLS-SEM digunakan untuk mengkaji variabel laten (konstruk) dan variabel indikator (variabel manifes). Dalam penelitian ini,

variabel laten merupakan konsep yang tidak dapat diukur secara langsung dan meliputi variabel bebas (variabel independen) dan terikat (variabel dependen). Penelitian ini memfokuskan pada satu variabel bebas: budaya organisasi serta dua variabel terikat: kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, variabel indikator (variabel manifes) diukur melalui survei yang mencakup item pertanyaan untuk setiap konstruk. Tahapan pengujian teori dalam PLS-SEM dapat dijabarkan sebagai berikut.

3.6.2.1 Model Pengukuran atau *outer model*

Sebelum memulai tahapan analisis PLS-SEM, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menguji model pengukuran. Menurut (Musyaffi et al., 2022), model ini secara rinci menjelaskan kualitas atau hubungan antara variabel laten, baik yang bersifat endogen maupun eksogen, dengan indikator atau pengukuran yang terkait. Pengujian pada outer model berfungsi untuk menilai analisis reliabilitas dan validitas. Tujuan dari model pengukuran ini adalah untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan valid dan reliabel, sehingga data yang dihasilkan dapat diandalkan untuk meningkatkan efektivitas penelitian. Dalam model pengukuran, terdapat dua jenis pengujian yang dilakukan, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas.

a. Uji Validitas Data

1. Uji Validitas Kovergen

Uji validitas konvergen dalam PLS dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur knstruk tersebut. Sehingga yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah dengan melihat nilai *loading faktor* dan nilai *average variance extracted* (AVE) (Tusyanah, 2022).

Nilai yang direkomendasikan untuk validitas konvergen adalah >0,7 pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti. Jika model dalam penelitian merupakan model yang baru dikembangkan atau penelitian pertama, nilai loading factor dapat di toleransi pada 0,5 (Musyaffi, Khairunnisa dan Respati, 2022). Selain itu, nilai *Average Variance Extracte*d (AVE) merupakan nilai rata-rata dari kuadrat *loading* dari indikator penelitian dengan variabel, yaitu outer loading kuadrat dibagi dengan jumlah indikator. Indikator dapat diterima, apabila nilai AVE lebih tinggi dari 0,50.

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu konstruk secara empiris

berbeda dari konstruk lainnya dalam model struktural (Hair *et al.*, 2021). Validitas diskriminan mengukur kemampuan suatu konstruk untuk membedakan dirinya dari konstruk lain. Prinsip dasar pengujian ini adalah bahwa korelasi antara konstruk yang berbeda harus rendah, sehingga setiap konstruk dapat mengukur konsep yang unik dan berbeda dari yang lain.

Menurut metode *Fornell-Larcker Criterion*, validitas diskriminan suatu konstruk dianggap baik jika nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) konstruk tersebut saling berbeda. Selain itu, metode *Cross Loadings* yang menunjukkan validitas diskriminan yang memadai juga digunakan dalam pengujian ini (Hair *et al.*, 2021).

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsistensi (Umar, 2002).

Reliabilitas konsistensi dapat dievaluasi melalui nilai Cronbach's alpha dan composite reliability (CR) (Hair *et al.*, 2021). Hasil uji reliabilitas dianggap baik dan dapat diterima jika nilai Cronbach's alpha sama dengan atau lebih dari 0,6. Dengan demikian, kriteria untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini ditetapkan pada nilai Cronbach's alpha $\alpha \geq 0{,}60$. Selain itu, nilai composite reliability juga harus mencapai minimal 0,6 agar dapat dianggap reliabel (Hair *et al.*, 2021). Jika menggunakan metode composite reliability, maka nilai minimum untuk reliabilitas dalam penelitian ini adalah 0,6.

3.6.2.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Menurut (Musyaffi, Khairunnisa dan Respati, 2022), tujuan dari pengujian model struktural adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen dalam sebuah penelitian. Dalam konteks model struktural, terdapat berbagai jenis pengujian yang akan dibahas berikut ini.

a. Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Koefisien jalur (path coefficient) menggambarkan hubungan yang dihipotesiskan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien jalur berkisar antara -1 hingga +1. Koefisien jalur yang mendekati +1

menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat, sementara koefisien yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat. Semakin dekat nilai koefisien yang diperkirakan ke angka 0, semakin lemah hubungan tersebut (Hair *et al.*, 2021).

b. Uji Koefisien Determinasi (Coefficient Determination/ *R-Square*)

Nilai ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai *R-Square* juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Nilai *R-Square* yang tinggi menandakan bahwa besarnya kekuatan penjelas model struktural PLS dan mengindikasikan semakin baik prediksi variabel endogen (Musyaffi, Khairunnisa dan Respati, 2022). Kekuatan penjelasan variasi tersebut dibagi kebeberapa kriteria sebagaimana ditunjukkan pada **Tabel 3.5 berikut.**

Tabel 3. 5 Kriteria Uji R-Square

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	Keterangan
$0,19 < R^2 < 0,33$	Lemah
$0,33 < R^2 < 0,67$	Moderat/sedang
$R^2 > 0,67$	Kuat

Sumber: Musyaffi, Khairunnisa dan Respati (2022)

c. Goodness of Fit (*Q-Square*)

Q-Square dilakukan guna mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur *blindfolding.* Nilai *Q-*

Square yang berada dibawah 0 memberikan makna bahwa konstruk laten eksogen baik sebagai variabel penjelas mampu memprediksi konstruk yang ada. Nilai *Q-Square* dikategorikan kecil yakni 0,02, dikategorikan sedang yakni 0,15, dan dikategorikan besar yakni 0,35. Dapat disimpulkan sebagaimana ditunjukkan **Tabel 3.6 berikut**

Tabel 3. 6 Kriteria Uji Q-Square

Nilai Koefisien Determinasi (Q^2)	Keterangan
$0,19 < Q^2 < 0,33$	Lemah
$0,33 < Q^2 < 0,67$	Moderat/sedang
$Q^2 > 0,67$	Kuat

Sumber:Musyaffi, Khairunnisa dan Respati (2022)

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Nilai signifikansi dilihat untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antar konstruk melalui analisis koefisien jalur. Penelitian ini menggunakan analisis *P-value* dan *T-statistic* untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Analisis P-value didasarkan pada nilai signifikansi yang harus kurang dari 5% atau 0,05. Sementara itu, analisis *T-statistic* dilakukan dengan membandingkan nilai T-tabel dengan T-statistic, di mana nilai T-tabel yang digunakan sebagai acuan

adalah 1,96. Dengan demikian, keputusan terkait analisis T-statistic diambil berdasarkan pertimbangan berikut:

a) Jika nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-tabel (T-statistic > T-tabel), ini menunjukkan bahwa variabel prediktor (independen) berpengaruh terhadap variabel respon (dependen), sehingga hipotesis diterima (Hα).

b) Jika nilai T-statistic lebih kecil dari nilai T-tabel (T-statistic < T-tabel), ini menunjukkan bahwa variabel prediktor tidak berpengaruh terhadap variabel respon, sehingga hipotesis ditolak (H_0).

3.6.3 Analisis Data Kualitatif

Menurut (Bingham, 2023) proses analisis data kualitatif ada lima fase yang menggabungkan strategi pengkodean deduktif dan induktif. Prosesnya yaitu, menggunakan pengkodean atribut untuk mengurutkan data ke dalam kategori dan membuat skema organisasi data. Menggunakan pengkodean deduktif untuk memfokuskan penelitian dan mengkategorikan data berdasarkan tujuan dan pertanyaan penelitian. Menggunakan pengkodean induktif untuk mengidentifikasi pola dan tema dalam data, serta menerapkan metode perbandingan konstan. Membuat memo untuk mengembangkan temuan dari tema-tema yang muncul dan menggunakan pertanyaan analitis untuk memandu proses memoing. Memeriksa temuan

menggunakan kode yang dikembangkan dari literatur dan kerangka teoretis yang ada, serta menjelaskan temuan dalam konteks literatur yang ada. Tujuan dari proses ini adalah untuk mendukung penelitian kualitatif yang sistematis, transparan, dan terpercaya.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan hasil penelitian dari pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 125 responden yang diperoleh melalui kuesioner dengan *Google Form* secara online yang disebarkan langsung kepada seluruh individu yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. Pemaparan hasil penelitian ini dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis statistik PLS-SEM dengan menggunakan *software SmartPLS.*

4.1 Analisis Deskriptif

4.1.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berikut merupakan penjabaran analisis data deskriptif yang dikategorikan berdasarkan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan status kerja.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dideskripsikan pada **Tabel 4.1** sebagai berikut:

Tabel 4. 1Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	89	71,2%
Perempuan	36	28,8%

Total	**125**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini yaitu laki-laki. Total responden laki-laki berjumlah 89 responden dengan persentase 71,2%, sedangkan perempuan berjumlah 36 responden dengan persentase 28,8%

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijabarkan pada **Tabel 4.2** sebagai berikut:

Tabel 4. 2Usia

Usia	Jumlah	Persentase
≤ 20 tahun	0	0%
21-30 tahun	34	27,2%
31-40 tahun	66	52,8%
≥ 40 tahun	25	20%
Total	**125**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun berjumlah 66 responden dengan persentase 52,8%. Selanjutnya responden berusia 21-30 tahun berjumlah 34 responden dengan persentase 27,2%. Terakhir responden berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 25 responden dengan persentase 20%. Sementara itu, tidak terdapat responden dengan usia kurang dari 20 tahun.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dideskripsikan pada **Tabel 4.3** sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 1 tahun	3	2,4%
1-5 tahun	39	31,2%
6-10 tahun	29	23,2%
11-15 tahun	34	27,2%
≥ 16 tahun	20	16%
Total	**125**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui mayoritas responden dengan durasi paling lama bekerja yaitu 1-5 tahun sebanyak 39 responden dengan persentase 31,2%, selanjutnya 11-15 tahun berjumlah 34 responden dengan persentase 27,2%, setelah itu 6-10 tahun berjumlah 29 responden dengan persentase 23,2%, selanjutnya lebih dari 16 tahun berjumlah 20 responden dengan persentase 16%, terakhir yaitu kurang dari 1 tahun hanya berjumlah 3 responden dengan persentase 2,4%.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditampilkan pada **Tabel 4.4** sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD/Sederajat	8	6,4%
SMP/Sederajat	11	8,8%
SMA/Sederajat	24	19,2%
D3	13	10,4%
D4	12	9,6%
Strata 1/S1	44	35,2%
Strata 2/S2	13	10,4%
Total	**125**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir Strata1/S1 berjumlah 44 responden dengan persentase 35,2%, selanjutnya SMA/sederajat berjumlah 24 responden dengan persentase 19,2%, lalu Strata2/S2 dan D3 masing-masing berjumlah 13 responden dengan persentase 10,4%, setelah itu terdapat 12 responden berpendidikan terakhir D4 dengan persentase 9,6%, SMP/Sederajat berjumlah 11 responden dengan persentase 8.8%, terakhir berpendidikan terakhir SD hanya berjumlah 8 responden memiliki persentase 6,4%.

4.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan status kerja dapat dideskripsikan pada **Tabel 4.5** sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Status kerja

Status Kerja	Jumlah	persentase
PNS	61	48,8%
Tenaga Kontrak	64	51,2%
Total	**125**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas status kerja responden dalam penelitian ini yaitu tenaga kontrak berjumlah 64 responden dengan persentase 51,2%. Sedangkan PNS berjumlah 61 responden memiliki persentase 48,8%.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian berkaitan dengan nilai rata-rata (mean) responden dari hasil jawaban setiap item variabel. Item variabel budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan komitmen organisasi diukur menggunakan skala likert. Klasifikasi dari penilaian skala likert dapat di kategorikan sebagai berikut

- Skor penilaian terendah = 1
- Skor penilaian tertinggi = 6

  Interval = (6-1) : 6 = 0,83

Berdasarkan hal tersebut diperoleh batasan penilaian terhadap setiap variabel dalam penelelitian ini, dapat dilihat pada **Tabel 4.6** berikut

Tabel 4. 6 Rentang Penilaian Deskriptif Variabel

Rentang Penilaian	Keterangan
1,00-1,83	Sangat Rendah
1,84-2,66	Rendah
2,67-3,49	Cukup Rendah
3,50-4,32	Cukup Tinggi
4,33-5,15	Tinggi
5,16-6,00	Sangat Tinggi

4.2.1 Variabel Budaya Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi dapat dideskripsikan dalam **Tabel 4,7** berikut

Tabel 4. 7Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Kode	Item	Mean	Keterangan
BO1	Saya merasa sebagian besar pegawai sangat terlibat dalam pekerjaan di DLH Kota Tarakan.	4,61	Tinggi
BO2	Informasi mengenai DLH Kota Tarakan tempat saya bekerja dibagikan secara luas sehingga setiap orang dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan saat dibutuhkan.	4,59	Tinggi
BO3	Setiap pegawai dapat memberikan dampak positif bagi DLH Kota Tarakan	4,50	Tinggi
BO4	DLH Kota Tarakan secara aktif mendorong kerja sama tim di berbagai bidang	4,52	Tinggi

BO5	Saya sebagai pegawai DLH Kota Tarakan dalam bekerja merasa menjadi bagian dari sebuah tim	4,54	Tinggi
BO6	Saya merasa di DLH Kota Tarakan, kerja tim lebih diutamakan untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan mengikuti prosedur birokrasi	4,42	Tinggi
BO7	Saya merasa kemampuan pegawai dipandang sebagai sumber keunggulan bersaing yang penting bagi DLH Kota Tarakan	4,48	Tinggi
BO8	Saya merasa masalah jarang muncul karena pegawai DLH Kota Tarakan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan	4,51	Tinggi
BO9	Saya merasa pegawai DLH Kota Tarakan dari berbagai bidang memiliki perspektif yang sama terkait organisasi	4,48	Tinggi
BO10	Saya merasa ada keselarasan tujuan yang baik di seluruh tingkatan di DLH Kota Tarakan	4,56	Tinggi
BO11	Ketika terjadi ketidaksepakatan, kami sebagai pegawai DLH Kota Tarakan bekerja keras untuk mencapai solusi yang 'saling menguntungkan'	4,48	Tinggi
BO12	Saya merasa terdapat budaya yang kuat di DLH Kota Tarakan	4,59	Tinggi
BO13	Saya merasa sangat mudah untuk mencapai kesepakatan di DLH Kota Tarakan, bahkan untuk isu-isu yang sulit	4,42	Tinggi
BO14	Para pemimpin dan jajarannya di DLH Kota Tarakan 'mempraktikkan apa yang mereka sampaikan'	4,50	Tinggi
BO15	Saya merasa terdapat seperangkat nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara pegawai di DLH Kota Tarakan menjalankan organisasi	4,62	Tinggi
BO16	Mengabaikan nilai nilai inti yang ada di DLH Kota Tarakan akan membuat saya sebagai pegawai bermasalah	4,47	Tinggi

BO17	Saya merasa cara menyelesaikan pekerjaan di DLH Kota Tarakan sangat fleksibel	4,52	Tinggi
BO18	DLH Kota Tarakan mengimplementasikan cara-cara baru atau perbaikan cara yang sudah ada dalam melakukan pekerjaan secara terus menerus	4,54	Tinggi
BO19	Saya rasa upaya DLH Kota Tarakan untuk menciptakan perubahan jarang mengalami penolakan	4,56	Tinggi
BO20	Berbagai bagian di DLH Kota Tarakan sering kali bekerja sama untuk menciptakan perubahan	4,56	Tinggi
BO21	Masukan dari masyarakat secara langsung mempengaruhi keputusan DLH Kota Tarakan tempat saya bekerja	4,59	Tinggi
BO22	Saya rasa semua pegawai DLH Kota Tarakan memiliki pemahaman yang mendalam tentang keinginan dan kebutuhan masyarakat	4,51	Tinggi
BO23	Di dalam DLH Kota Tarakan kepentingan masyarakat jarang diabaikan dalam pengambilan keputusan	4,49	Tinggi
BO24	DLH Kota Tarakan memandang kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang	4,59	Tinggi
BO25	Di DLH Kota Tarakan inovasi dan pengambilan risiko didorong dan dihargai	4,55	Tinggi
BO26	Saya rasa pembelajaran merupakan tujuan penting dalam pekerjaan pegawai sehari-hari di DLH Kota Tarakan	4,6	Tinggi
BO27	DLH Kota Tarakan memiliki tujuan dan arah jangka panjang	4,52	Tinggi
BO28	Saya merasa misi yang jelas akan memberikan makna dan arah bagi pekerjaan kami di DLH Kota Tarakan	4,48	Tinggi
BO29	Para pemimpin di DLH Kota Tarakan menetapkan tujuan yang ambisius, namun realistis	4,59	Tinggi
BO30	Saya sebagai pegawai memahami apa yang perlu dilakukan agar DLH Kota	4,6	Tinggi

	Tarakan berhasil dalam jangka panjang		
BO31	DLH Kota Tarakan memiliki visi bersama tentang seperti apa organisasi ini di masa depan	4,57	Tinggi
BO32	Para pemimpin di DLH Kota Tarakan memiliki sudut pandang jangka panjang	4,56	Tinggi
Total Rata-rata		**4,53**	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui rata-rata jawaban dari 125 responden terhadap variabel budaya organisasi yaitu "Tinggi" dengan rata-rata skor 4,53.

4.2.2 Variabel Kedisiplinan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi dapat ditunjukkan dalam **Tabel 4,8** berikut

Tabel 4. 8Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan Kerja

Kode	Item	Mean	Keterangan
KK1	Saya merasa selama bekerja di DLH Kota Tarakan saya jarang absen tanpa alasan yang sah	4,04	Cukup Tinggi
KK2	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja di DLH Kota Tarakan	4,50	Tinggi
KK3	Saya menggunakan waktu kerja saya selama di dalam DLH Kota Tarakan secara efektif dan efisien	4,67	Tinggi
KK4	Saya tidak menghabiskan waktu kerja di DLH Kota Tarakan untuk kegiatan pribadi	4,52	Tinggi
KK5	Saya selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang berlaku di DLH Kota Tarakan	4,58	Tinggi
KK6	Saya jarang melanggar kebijakan DLH Kota Tarakan	4,50	Tinggi

KK7	Saya tidak pernah mengabaikan perintah kerja telah ditetapkan oleh DLH Kota Tarakan	4,64	Tinggi
KK8	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang ditetapkan oleh DLH Kota Tarakan	4,62	Tinggi
Total Rata-rata		**4,51**	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui rata-rata jawaban dari 125 responden terhadap variabel kedisiplinan kerja yaitu "Tinggi" dengan rata-rata skor 4,51.

4.2.3 Variabel Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi dapat dideskripsikan dalam **Tabel 4,9** berikut

Tabel 4. 9Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Kode	Item	Mean	Keterangan
KO1	Sebagai pegawai saya bersedia melakukan upaya yang melebihi standar biasanya untuk membantu organisasi ini sukses	4,24	Cukup Tinggi
KO2	Saya merasa loyalitas terhadap DLH Kota Tarakan sangat rendah	4,04	Cukup Tinggi
KO3	Saya menerima hampir semaua jenis penugasan agar saya tetap bekerja untuk DLH Kota Tarakan	4,28	Cukup Tinggi
KO4	DLH Kota Tarakan merupakan organisasi terbaik yang menginspirasi diri saya dalam hal kinerja	4,37	Tinggi
KO5	Saya senang karena telah memilih DLH Kota Tarakan Kota Tarakan sebagai tempat saya bekerja, dibanding organisasi lain yang pernah saya pertimbangkan saat saya akan bergabung DLH Kota Tarakan	4,28	Cukup Tinggi
KO6	Seringkali saya merasa kesulitan untuk menyetujui kebijakan	3,66	Cukup Tinggi

	organisasi yang berkaitan dengan pegawainya		
KO7	Saya merasa keputusan untuk bekerja di DLH Kota Tarakan adalah kesalahan	3,99	Cukup Tinggi
KO8	Saya membicarakan DLH Kota Tarakan dengan teman-teman saya sebagai organisasi tempat bekerja yang hebat	4,27	Cukup Tinggi
KO9	Saya merasa bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari DLH Kota Tarakan	4,42	Tinggi
KO10	Saya merasa sangat peduli dengan nasib DLH Kota Tarakan	4,35	Tinggi
Total Rata-rata		**4,19**	Cukup Tinggi

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui rata-rata jawaban dari 125 responden terhadap variabel komitmen organisasi yaitu "Cukup Tinggi" dengan rata-rata skor 4,19.

4.3 Analisis Statistik

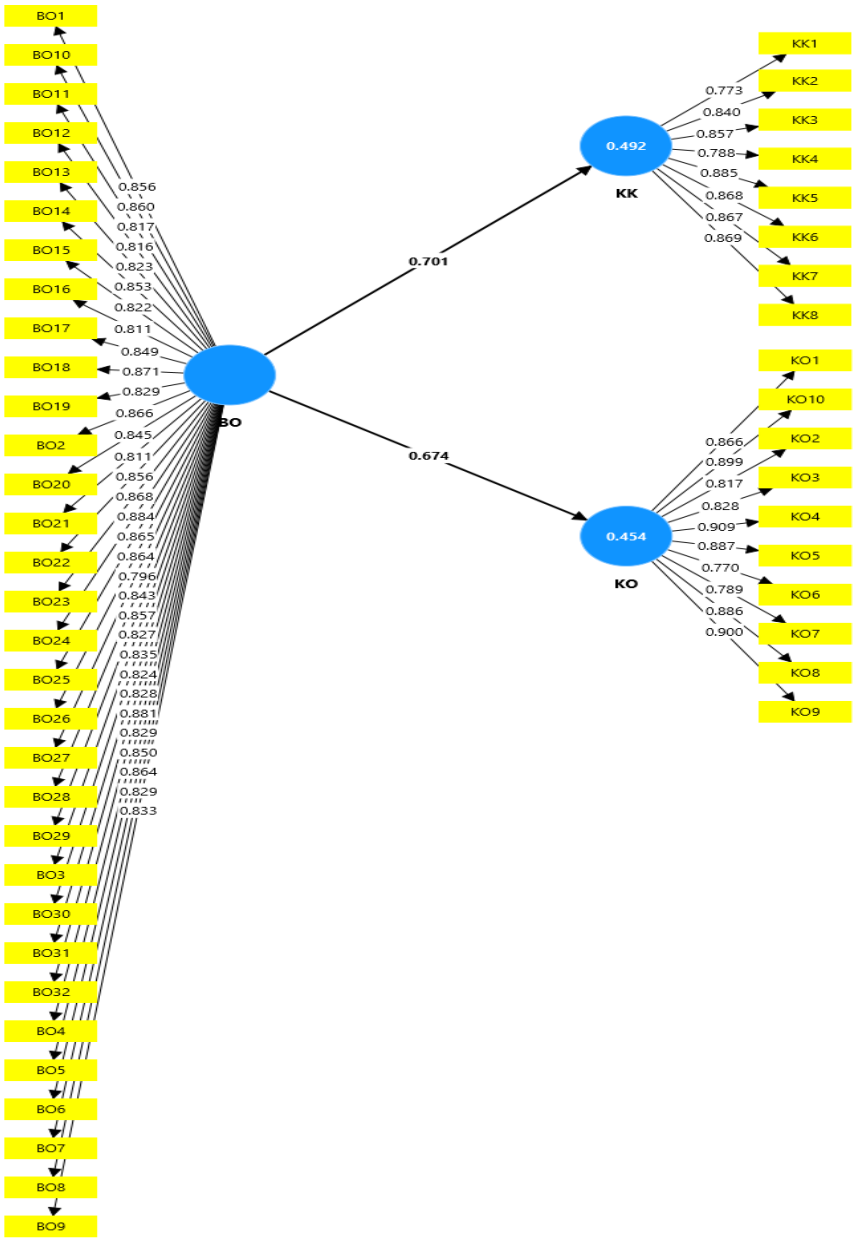
Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Terdapat dua model analisis pada penelitian ini yaitu, analisis model pengukuran atau *outer model* dan analisis model struktural atau *inner model*.

4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model)*

Pengujian *outer model* dalam penelitian terdapat tiga pengujian, yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas data.

4.3.1.1 Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen pada penelitian dapat dilihat pda **Gambar 4.1** berikut



Sumber: Data Primer diolah (2025).

Gambar 4. 1 Hasil Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan gambar diatas, hasil data uji validitas konvergen dapat dideskripsikan dalam bentuk *Outer Loading* pada **Tabel 4.10**. berikut

Tabel 4. 10 Outer Loading

	Budaya Organisasi	Kedisiplinan Kerja	Komitmen Organisasi
BO1	0.856		
BO10	0.860		
BO11	0.817		
BO12	0.816		
BO13	0.823		
BO14	0.853		
BO15	0.822		
BO16	0.811		
BO17	0.849		
BO18	0.871		
BO19	0.829		
BO2	0.866		
BO20	0.845		
BO21	0.811		
BO22	0.856		
BO23	0.868		
BO24	0.884		
BO25	0.865		
BO26	0.864		
BO27	0.796		
BO28	0.843		

BO29	0.857		
BO3	0.827		
BO30	0.835		
BO31	0.824		
BO32	0.828		
BO4	0.881		
BO5	0.829		
BO6	0.850		
BO7	0.864		
BO8	0.829		
BO9	0.833		
KK1		0.773	
KK2		0.840	
KK3		0.857	
KK4		0.788	
KK5		0.885	
KK6		0.868	
KK7		0.867	
KK8		0.869	
KO1			0.866
KO10			0.899
KO2			0.817
KO3			0.828
KO4			0.909
KO5			0.887
KO6			0.770
KO7			0.789
KO8			0.886

KO9			**0.900**

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Berdasarkan **Tabel 4.10** di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item variabel mempunyai nilai yang memenuhi kriteria, yaitu *Outer Loading* > 0,7 serta dapat dianggap valid. Selanjutnya, hasil pengukuran nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dilihat pada **Tabel 4.11** berikut.

Tabel 4. 11 Hasil Pengukuran Nilai AVE

	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	**0.710**
Kedisiplinan Kerja	**0.713**
Komitmen Organisasi	**0.734**

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Pengukuran nilai AVE dapat dikatakan valid apabila memenuhi kriteria > 0,5, dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi dan dianggap valid.

4.3.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Pengukuran uji validitas diskriminan didasarkan pada *Fornell-Lacker Criterion* dan *Cross Loading*. Hasil pengukuran berdasarkan *Fornell-Lacker Criterion* dapat dilihat pada **Tabel 4.12** berikut.

Tabel 4. 12Fornell-Lacker Criterion

	Budaya Organisasi	Kedisiplinan Kerja	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	0.843		
Kedisiplinan Kerja	0.701	0.844	
Komitmen Organisasi	0.674	0.682	0.856

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari nilai setiap variabel lebih besar daripada variabel dibawahnya. Nilai variabel budaya organisasi (0.843) lebih besar daripada nilai variabel kedisiplinan kerja (0.701). Lalu, nilai variabel kedisiplinan kerja (0.844) lebih besar daripada nilai komitmen organisasi (0.682), dengan begitu secara diskriminan variabel dapat dianggap valid. Selanjutnya, **Tabel 4.13** merupakan hasil pengukuran uji validitas diskriminan yang didasarkan pada nilai *cross loading.*

Tabel 4. 13Cross Loading

	Budaya Organisasi	Kedisiplinan Kerja	Komitmen Organisasi
BO1	0.856	0.589	0.581
BO10	0.860	0.592	0.526
BO11	0.817	0.549	0.535
BO12	0.816	0.625	0.578
BO13	0.823	0.597	0.594
BO14	0.853	0.564	0.501

BO15	0.822	0.609	0.596
BO16	0.811	0.560	0.518
BO17	0.849	0.606	0.596
BO18	0.871	0.557	0.549
BO19	0.829	0.653	0.620
BO2	0.866	0.599	0.562
BO20	0.845	0.668	0.630
BO21	0.811	0.628	0.528
BO22	0.856	0.536	0.574
BO23	0.868	0.628	0.577
BO24	0.884	0.611	0.613
BO25	0.865	0.577	0.620
BO26	0.864	0.560	0.516
BO27	0.796	0.648	0.616
BO28	0.843	0.619	0.614
BO29	0.857	0.658	0.605
BO3	0.827	0.552	0.580
BO30	0.835	0.580	0.607
BO31	0.824	0.513	0.466
BO32	0.828	0.516	0.506
BO4	0.881	0.581	0.566
BO5	0.829	0.640	0.589
BO6	0.850	0.485	0.471
BO7	0.864	0.580	0.588
BO8	0.829	0.569	0.499
BO9	0.833	0.564	0.553
KK1	0.543	0.773	0.607
KK2	0.644	0.840	0.598

KK3	0.625	0.857	0.589
KK4	0.487	0.788	0.457
KK5	0.601	0.885	0.581
KK6	0.614	0.868	0.633
KK7	0.601	0.867	0.533
KK8	0.596	0.869	0.592
KO1	0.542	0.585	0.866
KO10	0.628	0.627	0.899
KO2	0.477	0.470	0.817
KO3	0.528	0.510	0.828
KO4	0.658	0.678	0.909
KO5	0.661	0.667	0.887
KO6	0.417	0.443	0.770
KO7	0.458	0.460	0.789
KO8	0.650	0.635	0.886
KO9	0.652	0.667	0.900

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai lebih tinggi daripada indikator variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel penelitian ini valid secara diskriminan.

4.3.1.3 Uji Reliabilitas

Pengukuran hasil uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabel dapat dilihat pada **Tabel 4.14** berikut

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Budaya Organisasi	**0.987**	**0.987**	**0.987**
Kedisiplinan Kerja	**0.942**	**0.945**	**0.952**
Komitmen Organisasi	**0.960**	**0.968**	**0.965**

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Pengukuran uji reliabilitas dapat dikatatan reliabel apabila memenuhi kriteria dari masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 dan *Composite Reliability* ≥ 0.6. Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa setiap variabel memenuhi nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability.* Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

4.3.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model)*

Pengujian model strutural (*inner model)* mencakup uji koefisien determinasi (*R-Square*), uji *Goodness of Fit* (*Q-Square*), dan uji hipotesis.

4.3.2.1 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Uji koefisien determinasi menggunakan *R-Square* berkaitan dengan pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada **Tabel 4.15** berikut

Tabel 4. 15Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kedisiplinan Kerja	0.492	0.487
Komitmen Organisasi	0.454	0.450

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi dengan *R-Square*. Variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai R-square 0,492 yang melebihi 0,33 dan berada di kategori *moderate*/sedang (R^2 > 0,33). Berarti variabel kedisiplinan kerja mendapatkan pengaruh dari variabel budaya organisasi sebesar 49,2%. Begitu pula dengan variabel komitmen organisasi yang mendapatkan pengaruh dari variabel budaya organisasi sebesar 45,4% dengan nilai R-square 0,454 dan berada di kategori *moderate*/sedang.

4.3.2.2 Uji *Goodness of Fit* (*Q-Square*)

Uji *Goodness of Fit* (*Q-Square*) dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan hubungan

antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil dari uji *Goodness of Fit* ini disajikan dalam **Tabel 4.16** berikut:

Tabel 4. 16Hasil Uji Goodness of Fit (Q-Square)

Variabel	$Q^2predict$
Kedisiplinan Kerja	0.469
Komitmen organisasi	0.434

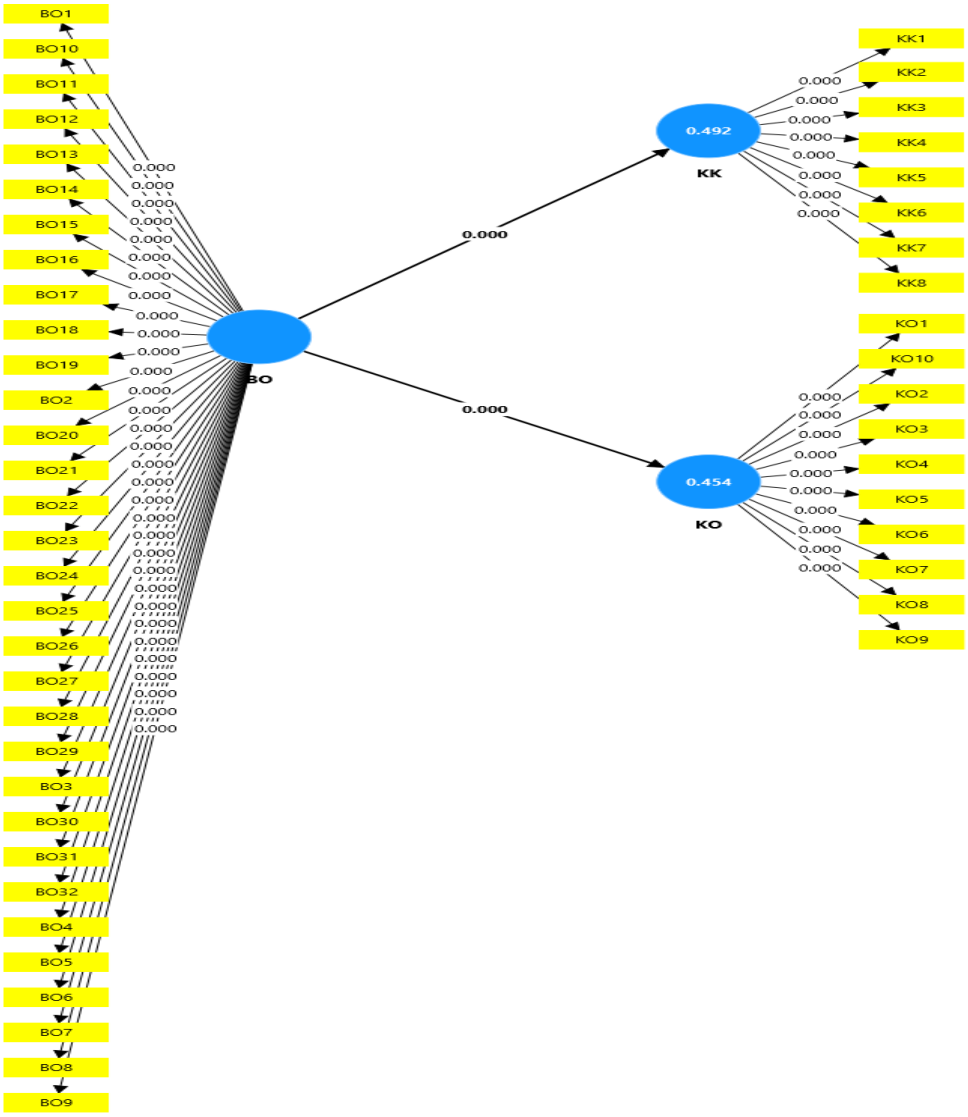
Sumber: Data Primer diolah (2025).

Berdasarkan tabel di atas, terdapat variabel dependen, yakni kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi, memiliki nilai $Q^2 > 0,33$. Kedua variabel tersebut dapat di kategorikan *moderate*/sedang. Variabel kedisiplinan kerja ($Q^2 = 0,469$) telah diprediksi oleh variabel budaya organisasi sebesar 46,9%. Sementara itu variabel komitmen organisasi ($Q^2 = 0,469$) telah diprediksi variabel budaya organisasi sebesar 43,4%. Dengan demikian, model penelitian ini dapat dinyatakan memiliki relevansi prediktif.

4.3.2.3 Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient) danUji Hipotesis

Hasil dari uji koefisien jalur di tentukan oleh nilai hubungan antar variabel yang diperoleh dari nilai β serta hasil pengujian hipotesis. Arah hubungan anar variabel, apakah positif atau negatif, bergantung pada nilai koefisien jalur yang bekisar antara -1 hingga +1. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan menggunakan *software* SmartPLS dengan menggunakan teknik

Bootstrapping. Berdasarkan hasil penelitian, berikut merupakan hasil dari *Bootstrapping* dapat dilihat pada **Gambar 4.2.**



Sumber: Data Primer diolah (2025).

Gambar 4. 2 Hasil Bootstrapping

Uji hipotesis dilakukan dengan meninjau nilai *T-statistic* dan *P-value*. Hipotesis penelitian dianggap diterima dan signifikan jika nilai *T-statistic* lebih 1,96 (*T-statistic* > 1,96) dan nilai *P-value* kurang dari 0,05 (*P-value* < 0,05). Hasil dari

pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat ditujukkan pada **Tabel 4.17** berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
BO -> KK	0.701	0.705	0.084	8.361	0.000
BO -> KO	0.674	0.682	0.054	12.472	0.000

Sumber: Data Primer diolah (2025).

Bedasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa seluruh hipotesis yang berhubungan langsung dapat dikatakan diterima dan signifikan. Hasil dari pengujian hipotesis hubungan antar variabel dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil hipotesis pertama (H1) mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kedisiplinan kerja dinyatakan diterima dan signifikan (*T-statistic* = 8.361 > 1,96 dan *P-value* = 0.000 < 0.05). Hasil ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.
2. Hasil hipotesis pertama (H1) mengenai hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dinyatakan diterima dan signifikan (*T-statistic* = 12.472 > 1,96 dan *P-value* = 0.000 < 0.05). Hasil ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

4.4 Pembahasan Hipotesis

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja yang berarti hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka berpotensi baik juga kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya, yaitu menurut Peneliti oleh Ramadhani dan Indra (2023) serta Calen et al., (2022) yang diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja, karena budaya organisasi yang baik serta yang mendukung keterlibatan pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, Ramadani, Utaminingtyas dan Khakim (2018) juga berpendapat dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Budaya organisasi yang kuat juga berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja. Pegawai yang terikat dengan budaya organisasi cenderung mematuhi aturan dan prosedur, yang berujung pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat dapat membentuk nilai-nilai, pola pikir, dan kebiasaan kolektif di antara anggota organisasi, yang

pada gilirannya mendorong pegawai untuk mematuhi standar dan aturan yang ditetapkan organisasi. Secara keseluruhan menegaskan bahwa semakin baik budaya organisasi diterapkan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan budaya dapat dijadikan sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

Hasil pembahasan diatas yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini di dukung juga dengan pernyataan-pernyataan dari narasumber yang diperoleh melalui wawancara. Semua narasumber sepakat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Beberapa pernyataan dari narasumber sebagai berikut:

"Budaya dia bisa mempengaruhi kedisiplinan, lingkungan kerjanya bagaimana situasinya, bagaimana cara dia menerapkannya, tergantung masing-masing karakteristik individu. Kemudian lingkungan kerjanya apabila lingkungan kerjanya misalnya satu bidang semua banyak kerjaan, tingginya tingkat pekerjaan tersebut bagaimana mereka melaksanakannya." (Narasumber A, 20/02/2025, 07:30 WIB)

"Iya mempengaruhi juga, tapi tergantung individunya masing-masing. jadi terkait perilaku yang disiplin maupun tidak disiplin itu dapat mempengaruhi tergantung masing-masing individu begitulah. terus aturan terkait kehadiran, apabila seperti kinerjanya tidak tercapai, tidak tepat waktu, terlambat, itukan bisa dibilang komitmen nya rendah nanti akan dipotong gajinya." (Narasumber B, 20/02/2025, 09:00 WIB)

"Budaya yang kalau tertib pasti semuanya keikutan ya tapi terutama bos sih kalau atasannya kalau atasan atasan atau pejabat yang lebih tinggi sudah ada di tempat sudah ada di ruangan misalnya kan dengan tempat -tempat yang lebih tinggi ruang tuh pasti yang

dibawahkan akan mengikutinya." (Narasumber C, 20/02/2025, 12:00 WIB)

"Oh jelas pasti, budaya organisasi mempengaruhi kedisiplinan kerja tapi kalau etos kerja tidak sih lebih ke kedisiplinan. Etos kerja tidak mereka tetap kerja tetap semangat." (Narasumber D, 20/02/2025, 20:10 WIB)

Kesimpulan dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Semua narasumber sepakat bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku disiplin, meskipun ada faktor individu yang juga berperan. Narasumber A menekankan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu sangat memengaruhi kedisiplinan, sedangkan Narasumber B menyoroti pentingnya aturan kehadiran dan konsekuensi yang mungkin timbul akibat ketidakdisiplinan. Narasumber C menambahkan bahwa kepemimpinan yang baik, terutama dari atasan, dapat mendorong karyawan untuk mengikuti budaya disiplin yang ada. Narasumber D juga mengonfirmasi bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kedisiplinan. Secara keseluruhan, pernyataan-pernyataan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kedisiplinan kerja, meskipun tetap ada pengaruh dari karakter individu masing-masing karyawan.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang berarti

hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya budaya yang baik dapat memicu tumbuhnya komitmen organisasi. Hal ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Dihan (2023) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dimana budaya organisasi tidak hanya memengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi satu sama lain, tetapi juga membentuk sikap mereka terhadap pekerjaan dan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan komitmen organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Sarhan *et al.,* 2019) budaya organisasi mencakup nilai-nilai, asumsi, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi. Ini membentuk cara pegawai berinteraksi dan bekerja, serta memengaruhi bagaimana mereka melihat tujuan dan nilai organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanhosseini (2013) juga berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organizational. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif tetapi juga memperkuat hubungan emosional antara pegawai dan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen mereka.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisaional. Ketika budaya organisasi kuat dan positif, karyawan merasa lebih terhubung dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi, yang pada

gilirannya memperkuat ikatan emosional mereka dengan organisasi. Suasana yang kondusif ini akan membangun kepercayaan antara manajemen dan pegawai, sehingga mendorong loyalitas dan keterlibatan yang lebih tinggi. Selain itu, budaya yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional pegawai memberikan rasa penghargaan yang mendalam, membuat mereka lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi keberhasilan organisasi.

Hasil pembahasan diatas yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini di dukung juga dengan pernyataan-pernyataan dari narasumber yang diperoleh melalui wawancara. Semua narasumber sepakat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Beberapa pernyataan dari narasumber sebagai berikut:

"...Tidak disiplin dalam mengerjakan tugasnya itu kan juga masuk tidak kedisiplinannya jadi kenapa mbak bilang bersangkutpaut dengan komitmen berarti dia tidak berkomitmen untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh -sungguh kalau misalnya dia rajin tepat waktu itu pasti dia berkomitmen untuk menyelesaikan tugasnya. Tapi kembali lagi pada pendirian masing-masing ya." (Narasumber C, 20/02/2025, 12:00 WIB)

"Harusnya, harusnya iya seperti itu, karena apabila budaya atau lingkungan yang baik itu dapat meningkatkan kedisiplinan dan juga mereka akan berkomitmen terhadap organisasi." (Narasumber D, 20/02/2025, 20:10 WIB)

"Setuju sih, karena mereka yang tidak disiplin tidak ada komitmennya, jadi misal budaya nya baik maka disiplin dan komitmen akan baik." (Narasumber F, 21/02/2025, 12:55 WIB)

"Oh iya, itu jelas. Kalau mereka Tidak disiplin berarti komitmennya juga rendah. Tetapi yang saya lihat teman-teman di sini, mereka itu kalau kita sudah dapat arahan, teguran, mereka mau ke

arah yang lebih baik. Mereka mau belajar, perbaiki. Mungkin pengaruh budaya organisasi juga ya, jadi yang memiliki komitmen rendah kalau ada yang salah akan diarahkan menjadi lebih baik. Jadi kalau dibilang pegawai itu disiplinnya rendah, mempunyai komitmen yang rendah, betul. Tetapi mereka itu mau berubah ke arah yang lebih baik, apalagi jika sudah mendapat teguran, arahan, dan kita sama-sama merangkul." (Narasumber G, 20/02/2025, 16:45 WIB)

Kesimpulan dari pembahasan di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh kesepakatan semua narasumber yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berkaitan erat dengan komitmen individu terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Narasumber C menekankan bahwa ketidakdisiplinan mencerminkan kurangnya komitmen, sementara Narasumber D menyoroti pentingnya lingkungan yang baik untuk meningkatkan kedisiplinan dan komitmen. Narasumber F menambahkan bahwa budaya yang positif akan berkontribusi pada kedisiplinan dan komitmen yang lebih baik. Secara keseluruhan, pernyataan-pernyataan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mendorong peningkatan kedisiplinan dan komitmen di antara karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat dapat membentuk nilai-nilai, pola pikir, dan kebiasaan kolektif di antara anggota organisasi, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk mematuhi standar dan aturan yang ditetapkan organisasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi kuat dan positif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai, serta merasa lebih terhubung dengan nilai-nilai serta tujuan organisasi, yang pada gilirannya memperkuat ikatan emosional mereka dengan organisasi. Penguatan budaya organisasi menjadi langkah strategis dalam meningkatkan komitmen organisasi dan mencapai tujuan jangka panjang organisasi.
3. Dari hasil wawancara dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan dan komitmen pegawai. Budaya dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan, sementara ketidakdisiplinan sering kali mencerminkan kurangnya komitmen

individu terhadap pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai meliputi beban kerja yang rendah, kebiasaan sosial di luar jam kerja, ketidaknyamanan di tempat kerja dan kecenderungan untuk mengabaikan aturan jam kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Organisasi

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, terdapat beberapa hal penting yang dapat dijadikan bahan pertimbahangan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi kedepannya:

1. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan sebaiknya mendorong pengembangan budaya kerja tim yang kuat pada indikator “saya merasa di DLH kota Tarakan, kerja tim lebih diutamakan untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan mengikuti pekerjaan birokasi”. Pengembangan budaya kerja tim dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan atau workshop tentang kolaborasi, komunikasi efektif, dan manajemen konflik agar meningkatkan sinergi antar anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan sebaiknya melibatkan partisipasi pegawai secara efektif pada indikator “Saya merasa sangat mudah untuk mencapai kesepakatan di DLH kota Tarakan, bahkan untuk isu-isu sulit”. Partisipasi pegawai secara efektif dibutuhkan dalam pengambilan keputusan di DLH.

2. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan sebaiknya melakukan kampanye internal untuk menekankan pentingnya penerapan kebijakan dalam mencapai tujuan organisasi, terutama pada indikator "Saya merasa selama bekerja di DLH Kota Tarakan saya jarang absen tanpa alasan yang sah" dan indikator "Saya jarang melanggar kebijakan DLH Kota Tarakan". Dengan demikian, kesadaran pegawai akan meningkat dan semua pegawai dapat memahami prosedur serta konsekuensi dari ketidakhadiran dan pelanggaran kebijakan. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang positif juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana nilai-nilai kolaborasi dan tanggung jawab dapat ditanamkan. Hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih disiplin dan patuh terhadap kebijakan yang ada, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.
3. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan sebaiknya mengadakan sosialisasi terkait kebijakan yang berkaitan dengan pegawai pada indikator "Seringkali saya merasa kesulitan untuk menyutujui keputusan kebijakan organisasi yang berkaitan dengan pegawainya". Sosialisasi dapat menjelaskan tujuan, manfaat, dan implikasi dari kebijakan tersebut, serta memberikan ruang untuk diskusi dan tanya jawab. Selain itu, DLH sebaiknya menciptakan budaya inklusif, kolaboratif, dan saling menghargai pada indikator "Seringkali saya merasa kesulitan untuk menyetujui kebijakan

organisasi yang berkaitan dengan pegawainya". Budaya yang positif akan membuat pegawai merasa nyaman, dihargai serta merasa didengarkan.

4. Melakukan evaluasi dan umpan balik, yaitu melakukan evaluasi budaya organisasi dan bagaimana hal itu berdampak pada kedisiplinan dan komitmen, dan mengumpulkan umpan balik dari pegawai untuk mengetahui area mana yang perlu diperbaiki dan dikembangkan.
5. Dinas lingkungan Hidup Kota Tarakan perlu menegakan aturan yang konsisten, organisasi perlu menerapkan dan menegakkan aturan terkait kehadiran dan jam kerja secara konsisten, termasuk aturan untuk jam istirahat. Hal ini dapat membantu menciptakan budaya disiplin yang lebih kuat. Selain itu mengembangkan sistem penghargaan yang jelas untuk pegawai yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja baik. Penghargaan dapat berupa pengakuan, sertifikat, atau insentif lainnya yang dapat memotivasi pegawai.
6. Dinas Ligkungan Hidup Kota Tarakan perlu mempertimbangkan fleksibilitas dalam jam kerja untuk pegawai yang bekerja di lapangan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.. Terakhir, mengedukasi pegawai tentang pentingnya budaya malu dan tanggung jawab dalam

pekerjaan. Ini dapat dilakukan melalui workshop atau program pengembangan diri.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Beberapa hal penting yang menjadi saran untuk pertimbangan peneliti selanjutnya antara lain:

1. Diperlukan eksplorasi lebih mendalam mengenai faktor eksternal yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi, termasuk aspek seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini dapat diperluas dengan mempertimbangkan peran variabel mediasi yang lebih spesifik, seperti kepuasan kerja dan loyalitas pegawai, untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan berdampak pada perilaku pegawai dalam organisasi.
2. Jumlah responden sebaiknya ditingkatkan guna meningkatkan representativitas hasil penelitian. Selain melibatkan pegawai, penelitian juga dapat mencakup partisipasi dari pemangku kepentingan lain, seperti masyarakat pengguna layanan, untuk mendapatkan perspektif eksternal yang lebih komprehensif mengenai budaya organisasi dan tingkat komitmen pegawai. Dengan melibatkan berbagai pihak, diharapkan hasil penelitian dapat mencerminkan pandangan yang lebih luas dan mendalam tentang dinamika organisasi.

3. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi efektivitas berbagai intervensi yang diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan dan komitmen pegawai, seperti program pelatihan, sistem penghargaan, dan perubahan kebijakan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini yang merupakan beberapa keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya meneliti terbatas pada satu variabel independen dan dua variabel dependen. Sementara masih banyak variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi. Sesuai dengan hasil nilai *R-Square* yang diperoleh dari penelitian ini dimana variabel kedisiplinan kerja mendapatkan pengaruh dari variabel budaya organisasi hanya 49,2%, begitu pula dengan variabel komitmen organisasi yang mendapatkan pengaruh dari variabel budaya organisasi hanya 45,4%
2. Penelitian ini bersifat *cross-sectional* (hanya dilakukan dalam satu periode waktu), sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan budaya organisasi dan perilaku pegawai secara jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019) Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Edited By A. Ihdina. Medan: Uisu Press.

Allen, N. And Meyer, J. (1990) 'The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization', *Journal Of Occupational Psychology*, 63, Pp. 1–18.

Anwar, R. And Dihan, F.N. (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Ocb Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Has Survey', *Indonesian Journal Of Economics, Business, Acounting, And Management*, 02.

Arsulawareni (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1), Pp. 128–143.

Astuti, M.H., Pratiwi, A. And Riski Anggarini, D. (2022) Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung, Jurnal Technobiz.

Bingham, A.J. (2023) 'From Data Management To Actionable Findings: A Five-Phase Process of Qualitative Data Analysis', *International Journal Of Qualitative Methods*, 22. Available At: Https://Doi.Org/10.1177/16094069231183620.

Calen *Et Al.* (2022) 'Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect On Employee Panderformance', *International Journal Of Social Science And Business*, 6. Available At: Https://Doi.Org/10.23887/Ijssb.V6i3.48967.

Cameron, K. And Quinn, R. (2011) *Diagnosing and Changing Organzational Culture*. Third Edition. San Francisco: Jossey-Bass.

Crane, A. *Et Al.* (2014) *Contesting The Value Of 'Creating Shared Value'*.

Cresswell, J. (2018) *Research Design Qualitatif, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Fifth Edition. Singapore: Sage Publications.

Daslim, C. *Et Al.* (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Tahta Sukses Abadi Medan.', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1). Available At: Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.887.

Denison, D.R., Haaland, S. And Goelzer, P. (2003) 'Corporate Culture And Organizational Effectiveness: Is There A Similar Pattern Around The

World?', *Advances In Global Leadership*. Jai Press. Available At: Https://Doi.Org/10.1016/S1535-1203(02)03011-3.

Diputra, I. And Azis, M. (2023*)* Karakteristik Kepribadian dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Jejak Pustaka.

Firmansyah, D. (2020) 'Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima The Influence Of Discipline On Employee Productivity In The Social Department Of Bima District', *Dimensi*, 9(2), Pp. 202–216.

Gani, R.A. And Purbangkara, T. (2023) Metodologi Penelitian Pendidikan Jasmani. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Ghorbanhosseini, M. (2013) 'The Effect Of Organizational Culture, Teamwork And Organizational Development On Organizational Commitment: The Mediating Role Of Human Capital', *Tehnički Vjesnik* [Preprint].

Habudin (2020) Budaya Organisasi Habudin, Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara. Available At: Http://Jurnal.Uinbanten.Ac.Id/Index.Php/Jlpn.

Hair, J. *Et Al.* (2021) *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) Using R*. Cham, Switzerland. Available At: Http://Www.

Hamali, S., Riswanto, A. And Zafar, T.S. (2023) Metodologi Penelitian Manajemen (Pedoman Praktis Untuk Penelitian & Penulisan Karya Ilmiah Ilmu Manajemen). Edited By Efitra And Sepriano. Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.

Hendra, H. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), Pp. 1–12. Available At: Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i1.4813.

Hutahayan, B. (2022) Psikologi Industri dan Organisasi. Deepublish Digital.

Iba, Z. And Wardhana, A. (2023) Metode Penelitian. Edited By M. Pradana. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Lateiner, A.R. And Levine, I.E. (1985) Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta: Aksara Baru.

Latham, G.P. And Locke, E.A. (2007) 'New Developments In And Directions For Goal-Setting Research', *European Psychologist*, 12(4), Pp. 290–300. Available At: Https://Doi.Org/10.1027/1016-9040.12.4.290.

Locke, E. And Latham, G. (1990) *A Theory Of Goal Setting & Task Performance*. New Jersey: Prentice-Hall.

Locke, E.A. And Latham, G.P. (2002) 'Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation: A 35-Year Odyssey', *American Psychologist*, 57(9), Pp. 705–717. Available At: Https://Doi.Org/10.1037/0003-066x.57.9.705.

Locke, E.A. And Latham, G.P. (2006) *New Directions In Goal-Setting Theory*.

Lumban Gaol, J., Hutabarat, L. And Meisari Bate, E. (2020) Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Oleh, Agustus.

Mathis, R. And Jackson, J. (2010) *Human Resource Management*. 13th Edition. South-Western: Oseph Sabatino.

Meyer, J.P. *Et Al.* (2002) 'Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences', *Journal Of Vocational Behavior*, 61(1), Pp. 20–52. Available At: Https://Doi.Org/10.1006/Jvbe.2001.1842.

Meyer, J.P. And Allen, N.J. (1991) 'A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment', *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*, 1(1), Pp. 61–89.

Miner, J.B. (2017) *Organizational Behavior*.

Mowday, R., Porter, L. And Steers, R. (1982) *Employee-Organization Linkages The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*.

Mowday, R.T., Steers, R.M. And Porter, L.W. (1979) 'The Measurement Of Organizational Commitment', *Journal Of Vocational Behavior* [Preprint].

Musyaffi, A.M., Khairunnisa, H. And Respati, D.K. (2022) *Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Tangerang Selatan: Pascal Books.

Nasution, A.F. (2023) Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Cv. Harfa Creative.

Noviyanti And Sundari (2021) '2479-13-5903-1-10-20211227', *Jurnal Manajemen*, 11(2).

Nugraha, R. And Faddila, S.P. (2023) 'Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Anugrah Firdaus', *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5). Available At: Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.8085699.

Nugrohoseno, D. And Hasibuan, A.M. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum dan Ham Pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas Ii A Jakarta', *Owner*, 6(2), Pp. 1688–1702. Available At: Https://Doi.Org/10.33395/Owner.V6i2.808.

Nurhayati *Et Al.* (2024) Metodologi Penelitian Kualitatif (Teori dan Praktik). Edited By Sepriano. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.

Octarinie, N., Fane, S. and Delimawati (2023) 'Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maju Global Indonesia Palembang', *Jurnal Media Wahana Ekonomika* [Preprint]. Available At: Https://Jurnal.Univpgri-Palembang.Ac.Id/Index.Php/Ekonomika/Index.

O'reilly, C. And Chatman, J.A. (1996) *Culture And Social Control: Corporations, Cult And Commitment*. Jai Press Inc.

Porter, M.E. And Kramer, M.R. (2011) *Creating Shared Value How To Reinvent Capitalism-And Unleash A Wave Of Innovation And Growth*.

Ramadani, A.M., Utaminingtyas, R.R.B. And Khakim, L. (2018) 'The Influence Of Organizational Culturen And Leadership Style On Employee Work Discipline At Pt Telkom Witel Semarang', *Jurnal Jobs*, 4. Available At: Https://Jurnal.Polines.Ac.Id/Index.Php/Jobs.

Ramadhani, R.F. And Indra (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Honorer Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis', Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 5. Available At: Https://Doi.Org/10.15642/Japi.2023.5.2.175-182.

Rifkhan (2023) Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner . Edited By Abdul. Indramayu: Cv. Adanu Abimata.

Robbins, S. And Judge, T. (2013) Organizational Behavior. Fifteenth Edition. Edited By S. Yagan. New Jersey: Pearson Education.

Sangadji, E. And Sopiah (2024) Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis Dalam Penelitian Disertai Contoh Proposal Penelitian. Edited By Oktaviani. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sarhan, N. *Et Al.* (2019) 'The Effect Of Organizational Culture On The Organizational Commitment: Evidence From Hotel Industry', *Management Science Letters*, 10. Available At: Https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2019.8.004.

Sari, D. *Et Al.* (2023) Introduksi Aplikasi Komputer Statistik. Edited By A. Suhardi. Padang: Cv. Gita Lentera.

Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 1(1), Pp. 28–36. Available At: Https://Doi.Org/10.56248/Jamane.V1i1.10.

Schein, E.H. (1990) 'Organizational Culture', *American Psychologist*, 45.

Schein, E.H. (2010) *Organizational Culture And Leadership*. Fourth Edition. San Francisco: Jossey-Bass. Available At: Www.Josseybass.Com.

Sekaran, U. And Bougie, R. (2016) Research Methods For Business*: A Skill-Building Approach*. 7th Edn. Available At: Www.Wileypluslearningspace.Com.

Sudrajat, A. (2021) Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis . Bandung: Nilacakra Publishing House.

Sugiarto (2022) Metodologi Penelitian Bisnis. Edited By E. Mulyanta. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sutrisno, E. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2018) Budaya Organisasi. Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syanan, V.A. And Magdalena, P. (2023) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat)', 6(2).

Tusyanah (2022) Eksplorasi Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Adopsi Transaksi Nontunai Dengan Model Utaut Pada Generasi Millenial. Qiara Media.

Umar, H. (2002) *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Vini Tri Susanti And Rusman Frendika (2022) 'Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt. X', *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(2), Pp. 126–135. Available At: Https://Doi.Org/10.29313/Jrmb.V1i2.543.

Wicara, D.G. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Timur Jaya Pekanbaru Dinda Genta Wicara', *Eko* dan *Bisnis (Riau Economics And Business Review)*, 13(4).

Yuliana, Deni, A. And Suacana, W.G. (2024) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Sektor Publik. Edited By P.T. Cahyono. Batam: Cv. Rey Media Grafika.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth: Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan

Saya adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan dan Komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan".* Untuk kepetingan penelitian tersebut saya menyusun kuesioner yang didalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang dimaksudkan untuk memperoleh data dari penilaian bapak/ibu/saudara/i, yang dimana data tersebut akan diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara/i untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaanya.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Peneliti

Ali Mahfudz

NIM
20311262

PETUNJUK PENGISISAN

1) Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyatan yang telah disediakan.
2) Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (√) pada kolom jawaban “SS” (Sangat Setuju), “S” (Setuju), “AS” (Agak Setuju), “ATS” (Agak Tidak Setuju), “TS” (Tidak Setuju), serta “STS” (Sangat Tidak Setuju) yang dianggap paling tepat.
3) Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4) Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak / Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia :
   ☐ 21 - 30 tahun
   ☐ 31 - 40 tahun
   ☐ >40 tahun
4. Lama Bekerja:
   ☐ 1-5 Tahun
   ☐ 6-10 Tahun
   ☐ 11-15 Tahun
   ☐ >16 Tahun
5. Pendidikan terakhir :
   ☐ SD
   ☐ SMP / SLTP
   ☐ SMA / SLTA
   ☐ D3
   ☐ D4
   ☐ Strata 1 / S1
   ☐ Strata 2 / S2
   ☐ Lainnya, sebutkan ……
6. Jabatan: ……

No	Pernyataan	Opsi Jawaban					
Budaya Organisasi - *Empowerment*		**STS**	**TS**	**ATS**	**AS**	**S**	**SS**
1.	Saya merasa sebagian besar pegawai sangat terlibat dalam pekerjaan di DLH Kota Tarakan.						
2.	Informasi mengenai DLH Kota Tarakan tempat saya bekerja dibagikan secara luas sehingga setiap orang dapat memperoleh info.rmasi yang dibutuhkan saat dibutuhkan						
3.	Setiap pegawai dapat memberikan dampak positif bagi DLH Kota Tarakan						
Budaya Organisasi – *Team Orientation*							
1.	DLH Kota Tarakan secara aktif mendorong kerja sama tim di berbagai bidang						
2.	Saya sebagai pegawai DLH Kota Tarakan dalam bekerja merasa menjadi bagian dari sebuah tim.						
3.	Saya merasa di DLH Kota Tarakan, kerja tim lebih diutamakan untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan mengikuti prosedur birokrasi.						
Budaya Organisasi – *Capability Development*							
1.	Saya merasa kemampuan pegawai dipandang sebagai sumber keunggulan bersaing yang penting bagi DLH Kota Tarakan						
2.	Saya merasa masalah jarang muncul karena pegawai DLH Kota Tarakan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.						
Budaya Organisasi – *Coordination and Integration*							

1.	Saya merasa pegawai DLH Kota Tarakan dari berbagai bidang memiliki perspektif yang sama terkait organisasi.						
2.	Saya merasa ada keselarasan tujuan yang baik di seluruh tingkatan di DLH Kota Tarakan.						
Budaya Organisasi - *Agreement*							
1.	Ketika terjadi ketidaksepakatan, kami sebagai pegawai DLH Kota Tarakan bekerja keras untuk mencapai solusi yang 'saling menguntungkan'.						
2.	Saya merasa terdapat budaya yang kuat di DLH Kota Tarakan.						
3.	Saya merasa sangat mudah untuk mencapai kesepakatan di DLH Kota Tarakan, bahkan untuk isu-isu yang sulit						
Budaya Organisasi – *Core Values*							
1.	Para pemimpin dan jajarannya di DLH Kota Tarakan 'mempraktikkan apa yang mereka sampaikan'.						
2.	Saya merasa terdapat seperangkat nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara pegawai di DLH Kota Tarakan menjalankan organisasi.						
3.	Mengabaikan nilai nilai inti yang ada di DLH Kota Tarakan akan membuat saya sebagai pegawai bermasalah.						
Budaya Organisasi – *Creating Change*							
1.	Saya merasa cara menyelesaikan pekerjaan di DLH Kota Tarakan sangat fleksibel.						
2.	DLH Kota Tarakan mengimplementasikan cara-cara baru atau perbaikan cara yang sudah ada dalam melakukan pekerjaan secara terus menerus.						

3.	Saya rasa upaya DLH Kota Tarakan untuk menciptakan perubahan jarang mengalami penolakan.						
4.	Berbagai bagian di DLH Kota Tarakan sering kali bekerja sama untuk menciptakan perubahan.						
Budaya Organisasi – *Customer Focus*							
1.	Masukan dari masyarakat secara langsung mempengaruhi keputusan DLH Kota Tarakan tempat saya bekerja.						
2.	Saya rasa semua pegawai DLH Kota Tarakan memiliki pemahaman yang mendalam tentang keinginan dan kebutuhan masyarakat.						
3.	Di dalam DLH Kota Tarakan kepentingan masyarakat jarang diabaikan dalam pengambilan keputusan.						
Budaya Organisasi – *Organizational Learning*							
1.	DLH Kota Tarakan memandang kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang.						
2.	Di DLH Kota Tarakan inovasi dan pengambilan risiko didorong dan dihargai.						
3.	Saya rasa pembelajaran merupakan tujuan penting dalam pekerjaan pegawai sehari-hari di DLH Kota Tarakan.						
Budaya Organisasi – *Strategic Direction and Intent*							
1.	DLH Kota Tarakan memiliki tujuan dan arah jangka panjang.						
2.	Saya merasa misi yang jelas akan memberikan makna dan arah bagi pekerjaan kami di DLH Kota Tarakan.						
Budaya Organisasi – *Goal and Objectives*							

1.	Para pemimpin di DLH Kota Tarakan menetapkan tujuan yang ambisius, namun realistis.						
2.	Saya sebagai pegawai memahami apa yang perlu dilakukan agar DLH Kota Tarakan berhasil dalam jangka panjang						
Budaya Organisasi - Vision							
1.	DLH Kota Tarakan memiliki visi bersama tentang seperti apa organisasi ini di masa depan.						
2.	Para pemimpin di DLH Kota Tarakan memiliki sudut pandang jangka panjang.						

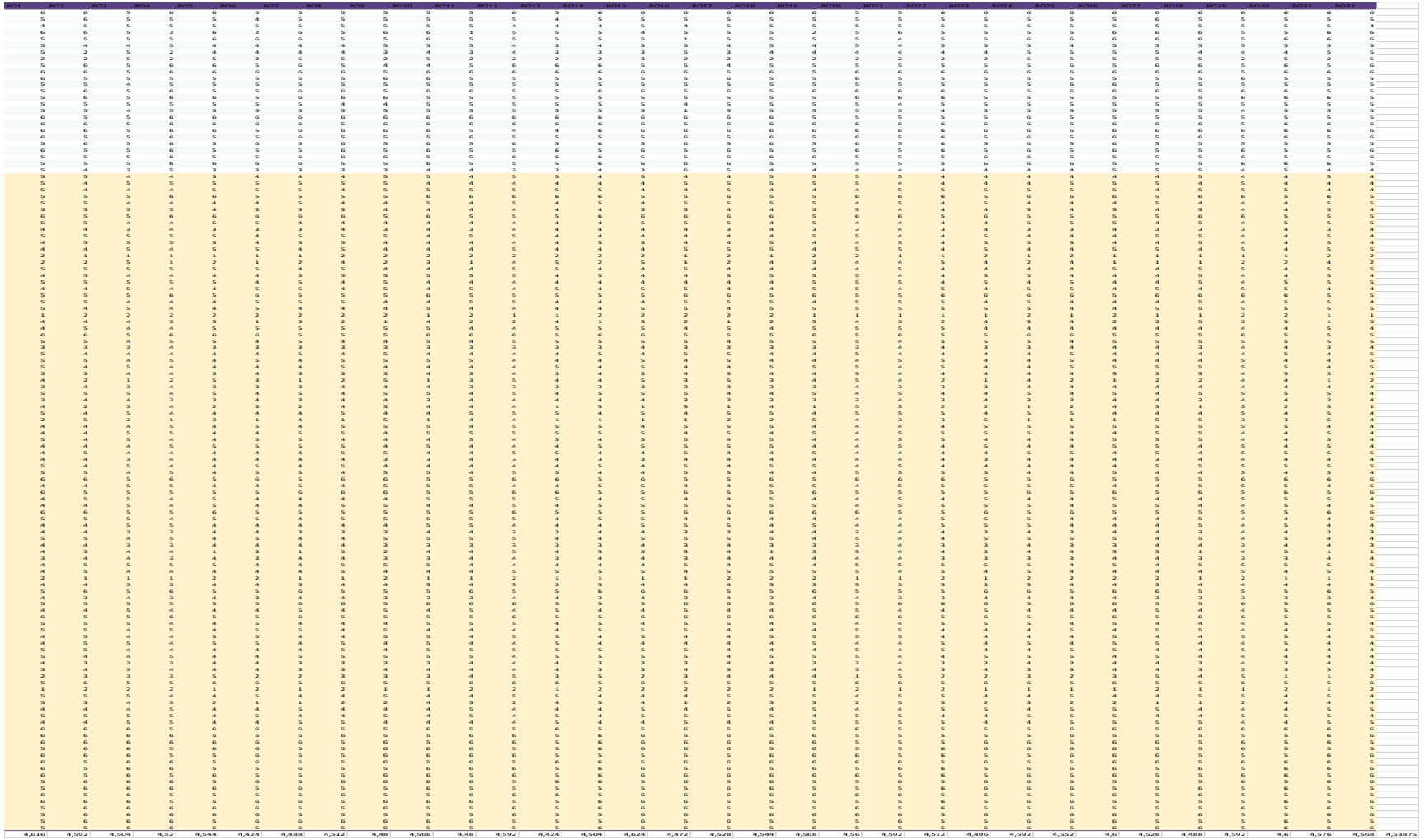
No	**Pernyataan**	**Opsi Jawaban**					
Kedisiplinan Kerja - Kehadiran		**STS**	**TS**	**ATS**	**AS**	**S**	**SS**
1.	Saya merasa selama bekerja di DLH Kota Tarakan saya jarang absen tanpa alasan yang sah.						
2.	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja di DLH Kota Tarakan.						
Kedisiplinan kerja - Waktu Kerja							
1.	Saya menggunakan waktu kerja saya selama di dalam DLH Kota Tarakan secara efektif dan efisien.						
2	Saya tidak menghabiskan waktu kerja di DLH Kota Tarakan untuk kegiatan pribadi.						
Kedisiplinan Kerja – Kepatuhan Terhadap Peraturan							
1.	Saya selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang berlaku di DLH Kota Tarakan.						
2.	Saya jarang melanggar kebijakan DLH Kota Tarakan.						
Kedisiplinan Kerja – Kepatuhan Terhadap Perintah							

1.	Saya tidak pernah mengabaikan perintah kerja telah ditetapkan oleh DLH Kota Tarakan.						
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang ditetapkan oleh DLH Kota Tarakan.						

No	**Pernyataan**	**Opsi Jawaban**					
Komitmen Organisasi		**STS**	**TS**	**ATS**	**AS**	**S**	**SS**
1.	Sebagai pegawai saya bersedia melakukan upaya yang melebihi standar biasanya untuk membantu organisasi ini sukses.						
2.	Saya merasa loyalitas terhadap DLH Kota Tarakan sangat rendah.						
3.	Saya menerima hampir semaua jenis penugasan agar saya tetap bekerja untuk DLH Kota Tarakan.						
4.	DLH Kota Tarakan merupakan organisasi terbaik yang menginspirasi diri saya dalam hal kinerja.						
5.	Saya senang karena telah memilih DLH Kota Tarakan Kota Tarakan sebagai tempat saya bekerja, dibanding organisasi lain yang pernah saya pertimbangkan saat saya akan bergabung DLH Kota Tarakan.						
6.	Seringkali saya merasa kesulitan untuk menyetujui kebijakan organisasi yang berkaitan dengan pegawainya.						
7.	Saya merasa keputusan untuk bekerja di DLH Kota Tarakan adalah kesalahan.						
8.	Saya membicarakan DLH Kota Tarakan dengan teman-teman saya						

	sebagai organisasi tempat bekerja yang hebat.						
9.	Saya merasa bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari DLH Kota Tarakan.						
10.	Saya merasa sangat peduli dengan nasib DLH Kota Tarakan.						

Lampiran 2 Tabulasi Data-Budaya Organisasi



Kedisiplinan kerja

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	
6	5	6	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	5	4	5	5	5	5	
1	6	6	6	6	5	6	6	
1	6	6	1	6	6	5	5	
6	4	6	5	5	5	5	5	
1	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	5	5	5	5	5	5	
2	6	6	2	5	6	5	5	
6	5	6	5	6	5	6	6	
5	6	5	5	5	5	5	6	
5	5	5	5	5	5	5	5	
6	6	6	5	6	5	5	6	
5	5	6	5	5	5	5	5	
1	4	5	4	5	5	5	5	
1	6	6	6	6	5	6	6	
1	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	6	6	6	5	5	5	
6	6	6	5	6	6	6	6	
6	5	6	5	6	5	5	5	
5	5	5	6	5	5	5	5	
5	6	5	5	5	5	5	5	
5	5	6	5	5	6	5	6	
5	5	6	6	6	6	5	5	
6	5	6	6	5	4	5	5	
4	5	5	5	4	5	5	5	
4	4	5	5	4	5	5	4	
5	5	5	5	5	4	4	5	
5	5	5	6	6	6	6	5	
4	4	4	4	5	5	4	5	
2	3	4	3	3	3	4	4	
5	5	5	6	6	6	6	6	
5	5	5	5	4	4	4	4	
1	3	4	3	3	3	4	3	
4	4	4	4	4	5	4	5	
5	5	4	4	4	5	5	5	
5	5	4	4	4	4	5	5	
1	2	1	2	2	1	1	1	
5	4	5	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	5	
5	4	4	5	5	4	4	5	
4	5	4	4	5	5	5	4	
4	5	4	5	4	5	5	5	
6	5	6	6	5	5	5	6	
4	5	5	5	5	5	4	5	
5	5	5	5	4	4	5	4	
1	1	2	1	2	1	2	2	
6	6	6	5	6	5	5	6	
4	5	4	5	5	5	5	4	
5	5	6	5	5	5	6	5	
4	4	4	5	5	5	5	4	
2	3	4	3	3	3	4	4	
4	4	5	5	4	4	5	5	
4	5	4	5	5	4	5	4	
2	3	5	2	4	2	4	5	
1	3	3	4	3	3	4	4	
5	6	5	5	5	6	6	6	
1	4	3	4	3	3	4	4	
4	5	5	4	4	4	5	5	
2	3	2	4	5	1	3	4	
2	4	4	4	3	4	3	4	
4	4	5	5	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	4	5	4	
4	4	5	4	4	4	5	5	
5	5	4	4	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	4	4	5	
4	5	5	5	4	4	4	4	
2	3	4	4	4	4	3	4	
4	5	4	4	4	4	5	5	
5	4	4	4	5	5	5	5	
2	2	2	2	3	4	5	1	
4	5	4	4	4	4	5	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	5	5	4	4	5	
5	5	4	4	5	4	4	4	
6	5	5	6	6	5	5	6	
2	5	5	5	3	2	5	3	
5	5	5	4	4	4	5	4	
2	3	3	4	4	3	3	3	
5	5	4	5	4	5	5	4	
3	2	5	4	5	3	5	2	
5	6	6	6	5	6	6	6	
2	4	3	4	4	4	4	4	
5	4	5	4	5	5	4	4	
4	5	4	5	4	4	5	4	
1	2	2	1	1	2	2	2	
2	3	3	3	3	4	4	4	
6	6	5	6	6	5	6	5	
2	4	4	4	3	3	4	3	
6	6	6	5	6	6	5	5	
4	5	4	5	5	5	4	4	
6	5	6	5	5	6	5	6	
4	4	5	4	5	5	5	4	
4	4	5	5	4	5	5	4	
4	4	4	4	4	5	4	5	
4	5	5	4	4	4	4	5	
5	5	4	5	5	4	4	5	
5	4	5	4	4	5	5	5	
1	3	4	3	3	4	4	3	
2	4	4	4	3	4	4	3	
6	5	6	5	6	6	5	6	
5	6	6	6	5	6	6	6	
1	1	1	2	1	2	1	2	
1	5	4	5	4	4	5	4	
1	3	3	3	4	4	3	3	
5	5	4	4	5	5	5	5	
4	5	5	4	4	4	5	5	
5	4	5	5	5	4	4	5	
6	6	5	5	5	5	6	6	
6	5	5	6	6	5	6	5	
6	5	5	6	5	5	5	5	
5	6	5	5	6	5	5	5	
5	5	6	6	5	6	6	5	
2	4	3	2	1	1	1	4	
6	6	5	5	6	5	6	5	
6	5	6	6	6	6	6	6	
3	4	5	1	3	3	2	2	
6	5	6	5	6	6	6	6	
3	3	3	5	3	4	3	4	
5	5	6	6	6	5	6	6	
6	5	6	5	6	5	6	6	
5	5	5	6	5	6	6	5	
5	6	5	5	5	6	5	6	
4,048	4,504	4,672	4,52	4,584	4,504	4,648	4,624	4,513

Komitmen Organisasi

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	
1	6	1	6	6	2	6	5	6	5	
5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	
5	2	5	5	5	2	5	5	4	4	
6	6	5	6	5	5	6	6	5	5	
6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	
5	3	3	3	4	4	5	4	5	6	
5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	
5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	
6	5	6	6	5	2	5	6	6	6	
5	5	4	5	4	5	6	6	6	6	
6	4	5	5	5	2	4	5	6	6	
6	2	6	6	6	2	1	5	5	6	
6	1	6	6	6	1	1	5	5	6	
5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	
5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	
6	5	3	5	6	4	2	3	4	5	
5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	
1	6	1	6	6	2	6	5	6	6	
6	6	5	6	6	3	6	5	6	6	
5	1	5	6	5	2	1	5	5	5	
6	2	6	5	6	2	1	5	6	5	
5	2	5	5	6	1	2	5	5	6	
5	1	5	5	5	1	2	6	5	5	
5	2	6	6	6	2	1	6	6	5	
4	6	4	6	6	3	6	6	6	6	
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	
1	2	4	3	1	2	1	5	5	3	
2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	
6	6	5	5	6	5	6	6	5	5	
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	
2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	
1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	
5	5	6	6	6	5	5	6	5	5	
1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	
5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	
5	2	4	3	2	2	5	5	5	2	
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	
6	5	6	5	5	6	5	5	6	6	
2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	
2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
3	1	5	4	5	1	1	2	5	3	
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	
3	2	5	4	2	2	2	1	5	5	
1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
5	6	5	5	6	5	5	5	6	6	
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	
1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	
3	2	5	5	3	1	2	3	2	3	
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	
2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	
5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	
5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	
5	3	1	5	5	2	2	5	5	1	
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
1	5	3	1	2	2	2	1	5	5	
2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	
6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	
6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	
1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	
5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	
6	5	5	5	6	5	5	5	6	6	
6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	
6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	
6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	
6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	
6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	
5	6	6	5	5	6	6	5	5	6	
5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	
6	6	5	6	5	5	6	5	5	5	
5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	
5	6	6	5	5	5	6	6	5	6	
1	1	5	4	5	3	3	1	5	3	
6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	
6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	
4,248	4,048	4,28	4,376	4,28	3,664	3,992	4,272	4,424	4,352	4,1936

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara Responden

1. Narasumber



Nama: Ira Puspita

Jabatan: Analis Lingkungan Hidup (PNS)

Lama Bekerja: 22 tahun

2. Narasumber



Nama: Mariah

Jabatan: Pengolah Administrasi Umum dan Kepegawaian (PNS)

Lama Bekerja: 15 tahun

3. Narasumber

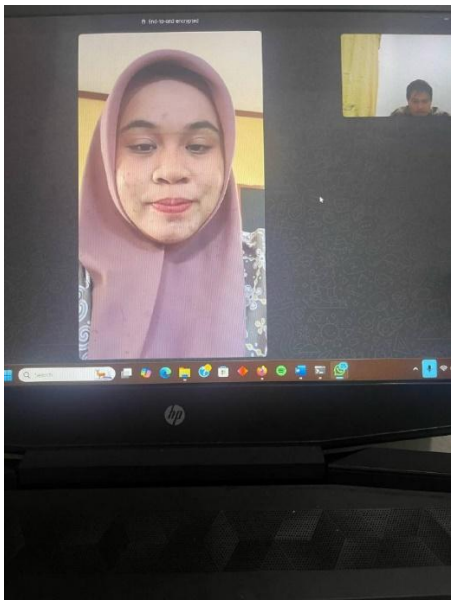


Nama: Dayang

Jabatan: Bidang Pengelolaan Karnekaragaman Hayati (Honor)

Lama Bekerja: 13 tahun

4. Narasumber



Nama: Diah Mutiara

Jabatan: Pengolah Administrasi Umum dan Kepegawaian (Honor)

Lama Bekerja: 3 tahun

5. Narasumber



Nama: Mulia

Jabatan: Pengelolaan Karnekaragaman Hayati (PNS)

Lama Bekerja: 15 tahun

6. Narasumber

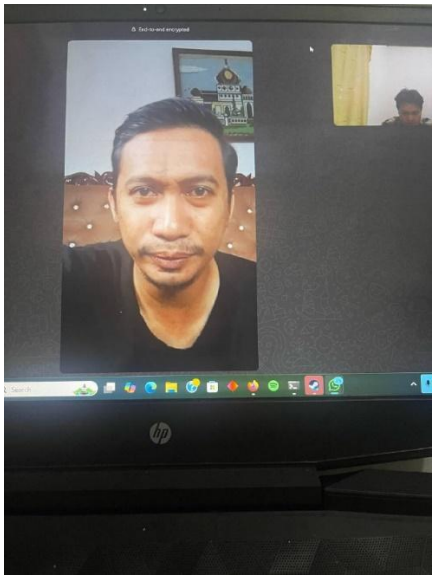


Nama: Veven Veverdy

Jabatan: UPT Laboratorium – pengambil contoh sampel uji air (Honor)

Lama Bekerja: 14 tahun

7. Narasumber



Nama: Ivan Ramadhani

Jabatan: Pengelolaan Karnekaragaman Hayati – Pengawas Lapangan (Honor)

Lama Bekerja: 5 tahun

Transkrip Wawancara

Narasumber A

Waktu wawancara: Kamis, 20 Februari 2025, 07:30 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa yang bapak/ibu pahami tentang budaya organisasi di tempat kerja anda saat ini?	Budaya organisasi yang diterapkan di DLH pertama itu budaya bagaimana berkoordinasi, berkoordinasi antar bidang itu harus sering - sering dilaksanakan. Kemudian kedisiplinan di sini bahwa di awal masuk kantor, keterlambatan dan juga kepulangannya dari kantor. Itu biasanya di kota Tarakan sudah menerapkan pemotongan dari kinerja pegawai. Untuk yang antara masuk kantor dan pulang kantor Itu kan biasanya Di tengah-tengahnya itu kosong, nah kalau itu sanksinya hanya teguran lisan saja.
2	Apakah ada yang menyalahgunakan dari penerapan budaya organisasi tersebut?	Ada, tergantung budaya mereka karakteristik dan perilaku seseorang terkait penerapannya. Itu kalau yang menyalahgunakan, ya ini karena ini bagian sekretariat, yang bagian kepegawaian yang mengurusi. Sebenarnya sudah ada surat tekait hal tersebut. Misalnya kalau ada yang tidak masuk kantor, tidak ada informasi. Kemudian banyak yang Keterlambatan itu sudah ada sanksi nya diterapkan kepada pegawai -pegawai DLH yang sudah melanggar.
3	Sejauh mana bapak/ibu merasa budaya organisasi mempengaruhi cara ibu bekerja?	Kalau saya sih terkait peraturan teguran tersebut itu kan memotivasi kita ya supaya lebih disiplin dalam manajemen waktu. Karena ini akan mempengaruhi dari kinerja yang seharusnya misalnya dapat terselesaikan hari ini, tapi karena tidak disiplin nanti tertunda, karena setiap hari itu ada tambahan tugas yang diberikan. Bagi pegawai yang tidak tepat waktu akan di beri teguran tertulis, nanti bisa ditanyakan ke bagian kepegawaian.
4	Bagaimana sikap rekan kerja terhadap pegawai yang tidak disiplin? Apakah mereka menegur, melaporkan, ikut membiarkan atau justru ada yang mengikuti	Atasan langsung itu menegur secara lisan dan kami biasa juga dihimbau pada saat apel pagi yang setiap hari senin itu selalu diberitahu masalah kedisiplinan Pegawai. Untuk yang sesama rekan kerja, begini kalau yang bisa membina itu dari atasan ke bawahan kalau dari kalau dari sesama -sesama itu tidak bisa

	tindakan disiplin tersebut?	menegur karena beda apa ya beda kekuasaan diharuskan lebih lebih tinggi menegur yang bawah gitu
5	Bagaimana bapak/ibu menggambarkan kedisiplinan kerja di DLH bu?	Kalau administrasi di kantor dilihat lagi apakah dia pegawai atau dia P3K atau honorer kalau pegawai mungkin sekitar 80 % lah tapi kalau karena mereka kan apabila terlambat akan dipotong tunjangan kinerja tetapi kalau P3K itu tidak dipotong tunjangan jadi walaupun dia terlambat terlambat misalnya masuknya setengah delapan, kan mereka rata-rata datang jam delapan, mereka kan tidak kena potong gitu.
6	Menurut ibu terkait kebiasaan, lingkungan atau perilaku yang ada disana itu mempengaruhi kedisiplinan disana ga bu?	Budaya dia bisa mempengaruhi kedisiplinan, lingkungan kerjanya bagaimana situasinya, bagaimana cara dia menerapkannya, tergantung masing-masing karakteristik individu. Kemudian lingkungan kerjanya apabila lingkungan kerjanya misalnya satu bidang semua banyak kerjaan, tingginya tingkat pekerjaan tersebut bagaimana mereka melaksanakannya.
7	Menururt pengamatan saya selama magang kemarin, saya melihat beberapa pegawai yang melakukan sifat yang menurut saya tidak disiplin, seperti pada saat jam kerja ada yang nongkrong di kantin atau ada yang istirahat terlebih dahulu sebelum jam istirahat. Bagaimana penelian ibu terkait hal tersebut? Kira-kira dipengaruhi oleh apa?	Karena beban kinerjanya itu rendah, maksudnya pekerjaan yang diberikan kepada mereka itu sedikit. Berarti beban kerjanya terlalu sedikit itu yang menyebabkan sudah selesai kerja ya habis mau ngapain lagi.
8	Kemudian tadi terkait yang nongkrong pada waktu kerja, sebelum istirahat meninggalkan kantor itu, apakah sudah ada konsekuensi atau sanksinya bu?	Nanti bisa ditanyakan kepegawaian terkait kedisiplinan waktu ya karena sudah ada jam-jamnya, yang lengahnya itu yang ditengah-tengah itu, yang diatur itu hanya datang dan pulang, tapi ditengah-tengahnya tidak diatur itu ada celah disitu.
9	bagaimana ibu menggambarkan	Iya dari DLH maupun dari diri saya sendiri bagaimana cara kita bekerja bisa

	komitmen organisasi yang ada di dlh?	mengharumkan kota Tarakan berbuat yang terbaik untuk kota Tarakan, bagaimana mengabdi terhadap kota Tarakan.
10	Menurut ibu apakah setuju bahwa pegawai yang tidak disiplin itu memiliki komitmen organisasi yang rendah?	Tergantung orangnya masing-masing, kalau saya karena saya berpegangan apa yang kita peroleh baik itu gaji maupun tunjangan kinerja itu kan nanti ini hubungannya dengan akhirat ya ini akan dipertanggungjawabkan gitu, maksudnya banyak waktu luangnya atau banyak santainya nah nanti itu kan akan dipertanyakan terkait sepeser rupiah yang kita peroleh gitu itu, menurut saya sih diri sendiri jadi tergantung orangnya masing-masing bagaimana dia mempertanggungjawabkan gajinya yang dia peroleh gitu.
11	Bagaimana organisasi mengatasi pegawai yang memiliki komitmen rendah agar kembali bekerja secara optimal?	biasanya sih pertama dikasih teguran dulu teguran lisan habis itu kalau nggak bisa baru teguran tertulis habis itu kalau nggak bisa di rolling tempat disini dari pemerintah kota ini dimutasi dipindahkan
12	Apakah ada pegawai yang bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya?	Kalau pandangan saya tergantung masing-masing. Ada yang iya ada yang tidak. Kan setiap orang beda wataknya.
13	Apakah ada hal lain yang mempengaruhi disiplin dan komitmen selain budaya atau kebiasaan yang ada di organisasi?	Peraturan harus ditegakkan secara berkelanjutan. Misalnya gini, jangan nanti diterapkan di peraturannya hanya tahun ini saja tetapi tahun-tahun berikutnya sudah lupa lagi menerapkannya Ini tidak bisa begitu. Jadi harus diterapkan secara berkelanjutan biar bisa merubah karakter seseorang. Kemudian reward, akan memotivasi yang jadi misal apa rewardnya satu bulan gaji atau berapa kan yang penting dia semangat yang misalnya yang tidak disiplin jadi disiplin kemudian yang sudah disiplin tambah disiplin lagi gitu dan harus berkelanjuan. Rewardnya belum ada itulah yang biasanya yang buat kendalanya mau kerja bagus mau nggak gajinya tetap sama.

Narasumber B
Waktu Wawancara: Kamis, 20 Februari 2025, 09:00 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban
1	apa yang ibu pahami tentang budaya organisasi di tempat kerja anda saat ini?	Menurut saya, karena DLH ini merupakan organisasi pemerintah, mungkin budaya nya ya mengikuti aturan yang telah di terapkan di organisasi pemerintahan. Jadi semua itu sudah ada aturannya yang jelas, terkait ketidakdisplinan juga sudah ada aturan dan konsekuensinya. Untuk pegawai yang terlambat absen tu nanti akan di potong tunjangannya. Pernah ada pegawai kalau ga salah tahun 2022 yang tidak pernah hadir dalam waktu 10-15 hari, hukumannya itu kenaikan gaji berkalanya di tunda, seperti itu konsekuensinya. Untuk tahun 2024 karena hanya dua hari jadi hanya kena teguran secara lisan. Jadi yang pertama teguran secara lisan, kemudian dapat surat peringatan, kalau sampai 3 itu akan dimutasi, Nah kita tuh udah ada sistem absen yang datanya langsung terinput, jadi tau mana pegawai yang tidak absen, atau yang absen pulang juga terlambat sampai sore.
2	bagaimana kedisiplinan kerja di DLH bu?	Kalau yang kedisiplinan sih yang ada beberapalah yang tidak disiplin dari kehadirannya, ya beberapa tidak banyak.
3	Menururt pengamatan saya selama magang kemarin, saya melihat beberapa pegawai yang melakukan sifat yang menurut saya tidak disiplin, seperti pada saat jam kerja ada yang nongkrong di kantin atau ada yang istirahat terlebih dahulu sebelum jam istirahat. Bagaimana penelian ibu terkait hal tersebut? Kira-kira dipengaruhi oleh apa?	Iya sih, nah itu lagi tergantung dari individunya lagi, kita sudah memingatkan bahwa jam kerja mulai jam 8 ternyata dibelakang.Ya tapi ada teman -teman yang masih nongkrong, sarapan dulu, sebenarnya kita juga harus melakukan tugas -tugas yang juga diberikan sesuai tuksinya terlebih dahulu baru bisa kebelakang. Jadi tindakan kita sudah kita menegur gitu, kalau pagi tuh kalau bisa menyelesaikan pekerjaan -pekerjaan terlebih dahulu, jadi sudah menjadi kebiasaan. Untuk yang jam istirahat itu, kita kan jam istirahatnya jam 12, nah untuk yang keluar jam 11 kalau ada keperluan-keperluan kita kasih keringanan, seperti menjemput anak. Kita berkali-kali evaluasi juga pada apel pagi baik dari kepala dinas, sekretaris, kepala bidang untuk menyampaikan jangan

		hanya melakukan absen tapi di tengah-tengah itu kosong. Kalau dipengaruhi ya mungkin karena kemalasannya aja mengerjakan tugasnya, ada juga yang melakukannya tu karena ada keperluan keluarga, jadi izin dulu. Jadi tu melakukan tugasnya dulu setelah itu bisa nongkrong dlu gitu istirahatlah setelah itu dilajutkan kembali
4	Terkait tidak disiplin absen datang dan pulang itu apa terlambat masuk atau terlambat pulang itu kan ada sanksi ya bu? Bagaimana dengan istirahat?	iya sanksinya itu mereka apabila terlambat datang atau pulang itu tergantung daripada golongan itu mereka dipotong. Jadi potongnya itu setiap menit, setiap jam ada potongannya, lambat pulang juga itu juga terpotong. Nah untuk jam istirahat itu belum ada, hanya wacana tapi sampai sekarang belum ada, hanya ada datang dan pulang aja.
5	Bagaimana sikap rekan kerja terhadap pegawai yang tidak disiplin? Apakah mereka menegur, melaporkan, ikut membiarkan atau justru ada yang mengikuti tindakan disiplin tersebut?	Kita menegur, seperti terkait kinerja, kita kan ada aplikasi terkait kinerja, misalnya kinerjanya tidak tercapai itu atau kosong kita mengingatkan kembali terutama masing-masing bidang untuk segera diisi, kalau tidak nanti akan terpotong sama dengan yang absen kalau tidak disiplin tadi kan untuk datang dan pulang juga terpotong nah untuk kinerja juga akan dipotong.
6	Menurut ibu terkait kebiasaan, lingkungan atau perilaku yang ada disana itu mempengaruhi kedisiplinan disana ga bu?	Iya mempengaruhi juga, tapi tergantung individunya masing-masing. jadi terkait perilaku yang disiplin maupun tidak disiplin itu dapat mempengaruhi tergantung masing-masing individu begitulah.
7	bagaimana ibu menggambarkan komitmen organisasi yang ada di dlh?	Kita harus berkomitmen pada tupoksi masing-masing, kita wajib melaksanakan tugas mengerjakan yang telah diberikan oleh atasan ya harus kerja samalah gitu.
8	Menurut ibu apakah setuju bahwa pegawai yang tidak disiplin itu memiliki komitmen organisasi yang rendah?	Iya, jadi kita sudah diberi kinerja terkait tugas-tugas, terus aturan terkait kehadiran, apabila seperti kinerjanya tidak tercapai, tidak tepat waktu, terlambat, itukan bisa dibilang komitmen nya rendah nanti akan dipotong gajinya.
9	Bagaimana upaya organisasi mengatasi pegawai yang memiliki kedisiplinan rendah dan komitmen rendah agar	Kalau yang apel sudah jelas disampaikan kebidang-bidang untuk mengevaluasi staffnya. Seperti yang absennya full tapi di tengah-tengah bolong itu sama kinerjanya kosong itu nanti dari kepegawaian itu

	kembali bekerja secara optimal?	menyampaikan ke bidang-bidang untuk evaluasi. Kalau misal memeng tetap tidak dilakukan nah nanti akan di mutasi ke spd lain.
10	Apakah ada pegawai yang bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya?	Ya ada mungkin, mereka melakukan tugasnya pasti ada hasilnya ya tapi tidak maksimal aja.
11	Apakah ada hal lain yang mempengaruhi disiplin dan komitmen selain budaya atau kebiasaan yang ada di organisasi?	Reward kali ya atau bonus, misalnya yang kinerja ya bagus, kedisiplinanya bagus bisa di beri bonus, nah nanti yang kinerja nya kurang kedisiplinanya kurang pasti akan berlomba-lomba mendapatkan bonus. Untuk sekarang mungkin rewardnya itu reward masa kerja ya, jadi yang 10 bekerja tahun dapat satya lencara perunggu, 20 tahun dapat perak, 30 tahun dapat emas.

Narasumber C
Waktu wawancara: Kamis, 20 Februari 2025, 12:00 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban
1	apa yang mba pahami tentang budaya organisasi di tempat kerja anda saat ini?	Menurut saya, mungkin kalau dibilang santai ngga salah jadi seperti budaya yang kekeluargaan ya, jadi kerja di dlh itu seperti keluarga sih, jadi kalau atasan itu kayak kita anggap senior, jadi merasa didunia kerja ini tidak tertekan banget, lingkupnya itu seperti tidak di dunia kerja karena mba tu merasa seperti kekeluargaan aja, jadi sesama itu saling membantu. Juga saling mengingatkan, saling merayakan kalau acara ulang tahun dll, jadi akibat dari kalau budayanya kekeluargaan, itu kan jadi jadi timbulah kata santai itu ya, karena kita menganggap suatu kerjaan itu jadinya santai ngomong sama bos juga, akhirnya jadinya apa ya, kita tidak segan sih, sebenarnya bagus tapi santai disini seperti tidak terlalu tertekan seperti kekeluargaan saja.
2	Dari budaya kekeluargaan ini yang menciptakan suasana nyaman tersebut apakah mba pernah	Kalau misalnya kata menyimpang tuh kayaknya enggak ya. Karena kan pasti setiap orang kan punya tanggung jawabnya, jadi mungkin kalau misalnya kita lihat dia

	melihat pegawai yang menyimpang dari penerapan budaya tersebut?	menyimpang tuh mungkin bahasa lainnya mereka lagi tidak bisa mengerjakannya dengan sendiri atau perlu bantuan. Jadi bukannya mereka tidak mau mengerjakan, tetapi mereka butuh bantuan orang lain untuk mengerjakan itu. Kalau mbak anggapnya gitu Mbak aja sih
3	bagaimana mba menjelaskan kedisiplinan kerja di dlh?	Kalau menurut mbak sih di DLH masih kurang disiplin mbak akui masih kurang disiplin mungkin karena kalau mbak menganggapnya karena mereka punya mungkin ada punya kepentingan atau urusan di luar ya, urusan tentang keluarga atau kepentingan lain sehingga mereka menurunkan disiplinan mereka, tetapi bagaimanapun kalau mereka sebagai pegawai ya, kalau sebagai pegawai tidak disiplin misalnya d dengan absensinya mereka juga punya konsekuensinya sudah ada sih sebenarnya kan kalau mereka tidak disiplin, nanti kan juga ada potongan -potongannya juga jadi menurut Mbak ketika mereka tidak disiplin berarti mereka juga pasti sudah siap untuk menerima konsekuensi itu, seperti lambat absen, lambat masuk, lambat pulang akan ada potongan-potongan. Jadi ga bisa ngejudge juga, gapapa mereka lambat tapi mereka sudah terpotong walaupun ada kesibukan masing-masing.
4	Menurut mba apakah mereka yang tidak disiplin tersebut bisa saja terpengaruh dari lingkungan yang ada di DLH?	Menurut mba sih ngga ya, bukan karena budaya kerja yang ada di DLH, melainkan mereka memiliki alasan tersendiri. DLH juga memiliki aturan yang jelas dari pemerintah, misalnya terkait absen yang tidak hadir lah, Kalau mereka tidak absen sekali Dua kali Tiga kali Itu kan sudah dapat peringatan sudah dapat namanya SP1 dan pemotongan, jadi SP1 sudah dipanggil dan langsung di beri binaan langsung dari pengelola kepegawaian yaitu bu mariah. Tapi ada juga yang tetap tidak absen, entah pribadinya atau punya masalah di luar sana. Tapi untuk SOP nya sudah jelas, jadi kembali ke pribadi masing-masing ya.
5	Menururt pengamatan saya selama magang	Mbak bantu jawab ya kalau misalnya yang kan di DLH kan banyak ya pegawainya ada

	kemarin, saya melihat beberapa pegawai yang melakukan sifat yang menurut saya tidak disiplin, seperti pada saat jam kerja ada yang nongkrong di kantin atau ada yang istirahat terlebih dahulu sebelum jam istirahat. Bagaimana penelian bapak/ibu terkait hal tersebut? Kira-kira dipengaruhi oleh apa?	ada pegawai memang PNS ada yang petugas lapangan kan jadi kalau misalnya mungkin yang nongkrong-nongkrong pandangan mbak ya, kalau yang petugas lapangan itu kan jam kerja nya dari jam 7-8 sampai jam 12 nah sebelum terjun ke lapangan atau sebelum melaksanakan tugas mereka tempat tunggunya biasanya di kantin sih. Kalau untuk pegawai menurut mba sih bukan nongkrong juga bahasanya ya lebih kearah refreshing kali ya, mungkin jenuh bekerja di dalam kantor, mungkin nongkrong tapi bicarain kerjaan, mba nangkapnya gitu sih bukan ke arah negatif. Mungkin kedepannya bisa di berikan tempat-tempat bekerja di luar ya biar buat suasana kerja yang baru. kalau menurut mbak lagi kalau di DLH pada saat jam istirahat ya kadang jam 11 sudah ada yang istirahat, nah kita ini kan kalau menurut mbak lagi ya kita ini kan bukan dinas yang melakukan pelayanan seperti capil, tidak memungkiri sih kalau yang sebelum istirahat sudah sudah pulang ya tapi mungkin dalam kondisi sudah tidak ada kerjaan ataupun kantor sudah sepi bosnya sudah pulang juga kan jadi mungkin kita bisa meninggalkan ruangan juga gitu asalkan kerjaannya sudah selesai semua, terkait disiplin itu mungkin salah juga ya karena tidak sesuai jam kerja. Mungkin kedepannya dinas-dinas bisa menerapkan aturan absen istirahat sebelum dan sesduah istirahat agar tertata. karena secara aturan tertulis itu hanya ada istirahat jam 12 dan kembali jam 1 hanya tertulis, kalau untuk absensi itu belum ada.
6	Bagaimana sikap rekan kerja terhadap pegawai yang tidak disiplin? Apakah mereka menegur, melaporkan, ikut membiarkan atau justru ada yang mengikuti tindakan disiplin tersebut?	Menurut mba kalau bawahan pastinya di tegur ya, kedua di tegur dengan bercanda akhirnya dia kan tersinggung, menyinggung dengan halus. Tetapi kalau misalnya menularkan itu dari pilihan masing -masing sih sebenarnya karena kan kalau namanya pegawai ya sudah dewasa harusnya mereka bisa menyimbangi dengan diri mereka sendiri, Mereka lambat atau tidak kan punya keperluan masing-masing tapi yang jelas

		kalau misal lambat punya konsekuensi di tegur sama bos, sama teman juga.
7	Sebelumnya kan mba bilang kalau budaya itu tidak mempengaruhi disiplin ya, kalau misalnya kebiasaan lingkungannya kondusif artinya tertib itu apakah dapat mempengaruhi kedisiplinan masing-masing?	kalau itu iya sih kalau misalnya eh budaya yang kalau tertib pasti semuanya keikutan ya tapi terutama bos sih kalau atasannya kalau atasan atasan atau pejabat yang lebih tinggi sudah ada di tempat sudah ada di ruangan misalnya kan dengan tempat -tempat yang lebih tinggi ruang tuh pasti yang dibawahkan akan mengikutinya pasti mereka akan segan akan takutkan wah bosnya sudah datang nih masa kita belum datang gitu kan kalau itu Mbak yakini budaya dari seorang pemimpin budaya seorang atasan nih kalau misalnya dia rajin pasti akan mengakibatkan disiplinan sama bawahannya mbak setuju sih, kalau misalnya mempengaruhi ketidakdisiplinan nah mungkin mbak enggak setuju karena mungkin ke ada apa ya ketidakdisiplinan seseorang ini kan berasalkan dari pribadinya sendiri ya karena mungkin ada keperluan ataupun orangnya bisa jadi pribadinya ya memang males gitu kan susah juga.
8	bagaimana mba menggambarkan komitmen organisasi yang ada di dlh?	Menurut mba komitmen sih sangat komitmen malah mereka bertanggung jawab dengan jabatan mereka kan, mereka engerjakan apa yang memang tanggung jawabnya, mereka mengerjakan tupoksi mereka sebagai jabatan yang mereka emban kalau mbak menganggap melihatnya berkomitmen pegawai di DLH
9	Menurut mba apakah setuju bahwa pegawai yang tidak disiplin itu memiliki komitmen organisasi yang rendah?	kalau mbak sih setuju karena semakin dia tidak disiplin ini kan banyak ya dia tidak disiplin kehadiran, tidak disiplin dalam mengerjakan tugasnya itu kan juga masuk tidak kedisiplinannya jadi kenapa mbak bilang bersangkutpaut dengan komitmen berarti dia tidak berkomitmen untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh - sungguh kalau misalnya dia rajin tepat waktu itu pasti dia berkomitmen untuk menyelesaikan tugasnya. Tapi kembali lagi pada pendirian masing-masing ya.
10	Bagaimana upaya organisasi mengatasi pegawai yang memiliki komitmen rendah	Kalau mbak tangkap sejauh ini ada ya, seperti pada saat apel pagi, kalau dulu kan apel itu sekedar hanya penyampaian amanat, tapi karena adanya kekosogan pada barisan apel,

	misalnya seperti tidak disiplin dalam pekerjaannya agar kembali bekerja secara optimal?	organisasi kemudian membuat aturan absensi secara manual pada saat apel, bagi yang tidak hadir akan di potong tunjangannya. Selain itu pada saat apel juga atasan selalu mengingatkan terkait disiplin. Jadi upayanya ya menerapkan aturan yang ada konsekuensinya dan selalu mengingatkan akah hal disiplin.
11	Apakah ada hal lain yang mempengaruhi disiplin dan komitmen selain budaya atau kebiasaan yang ada di organisasi? Seperti yang mba sudah sebutkan ada gaya kepemimpinannya dan kosekuensi terkait aturan, selain itu menurut mba apa yang dapat mempengaruhi?	Kalau menurut mba suasana kerja, jadi kadang kalau misalnya kita merasa tidak nyaman ya di dalam suatu ruangannya itu bisa berdampak juga sih dengan kedisiplinan, kadang kan kalau tidak nyaman biasanya tidak di tempat biasa mengerjakan kerjaan dimana aja. Apalagi ini mereka seorang pegawai datang ke kantor bekerja atau tidak bekerja kan tetap digaji kan, tapi kembali lagi ke komitmennya masing-masing mau menyelesaikan atau tidak. Jadi menurut saya suasananya juga berpengaruh sih.
12	Untuk suasana kerja itukan lingkungan juga bisa disebut budaya mba, selain budaya mba seperti menerapkan reward atau yang lain?	kalau reward agak berat ya kalau di dalam instansi menurut mbak tapi kalau apresiasi mungkin agak gampang untuk diterapkan misalnya ke depannya ya misalnya yang yang pernah terjadi sih mbak ngelihat ya kayak setiap ada kenaikan pangkat atau satya lencana ya kita sebutnya tuh di pegawai ya mereka itu kan diumumkannya dpada saat apel jadi dipanggil satu -satu diberikan sertifikat kenaikan pangkat dan lencananya. Jadi itu sudah cukup sih di umumkan, diberi tepuk tangan, di ucapkan selamat dan dirayakan. Tapi kalau reward kan bentuknya bisa berupa barang atau uang, kalau menurut mba kurang bisa sih karena kan di instansi pemerintah itukan sudah di anggarkan. Jadi mungkin rewardnya berbentuk apresiasi.

Narasumber D
Waktu wawancara: Kamis, 20 Februari 2025, 20:10 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa yang bapak pahami tentang budaya organisasi di tempat kerja anda saat ini?	Terutama ke apa ya kebersamaan ya dalam organisasi di Dinas Lingkungan Hidup itu antara masing -masing antara visi itu tidak ada perbedaan gitu maksudnya saling

		berhubung, baik itu dari kerjaan maupun segi kekeluargaan pokoknya saling ini lah saling mengisi, saling memberi bantuan kalau ada yang lagi kesulitan lagi butuh mungkin tenaga dalam melaksanakan satu kegiatan kita saling support di situ.
2	Dari budaya yang telah bapak sebutkan tadi terkait kebersamaan, menurut pengamatan bapak, apakah bapak pernah melihati pegawai yang menyimpang, seperti mengurusi diri sendiri tidak peduli sekitarnya?	Kalaupun ada mungkin tidak banyaklah mungkin 2 orang. karena mungkin dia merasa mungkin karena dia punya posisi mungkin atau karena memang dia punya watak seperti itu tapi kalau untuk overall semuanya gak begitu sih saling mengisi apalagi macam ada kegiatan kita macam bersih pantai gitu ya kegiatan bersih -bersih pantai itu semua turun mau itu bidang satu, bidang dua, bidang tiga UPT lab, UPT sampah TU itu kita semua kompak turun semua.
3	Kemudian nih pak Tadi kan tentang kayak solidaritas sesama pegawai, nah misalkan kalau ada pegawai satu atau dua orang yang menyimpang tuh gimana tanggapannya bapak?	Kalau untuk ada beberapa rekan atau teman kerja ya yang lebih ke ini ya ke ego ya macam dia datang btapi cuman mungkin foto -foto atau juga selfie -selfie Kita lebih ini ya lebih ya paling kita negurnya lebih ke soft ya. Wah itu masak selfie aja juga kita bantu gitu loh, maksudnya kita tegur secara halus lah ya kearah bercandaan.
4	Sejauh mana bapak merasa budaya organisasi mempengaruhi cara bapak bekerja?	Budaya apa ya kebersamaan itu kan ya sangat-sangat mempengaruhi mas, gini ya kalau pas kita ngadakan satu kegiatan ya yang datang itu banyak maksudnya yang berpartisipasi banyak kan kita lebih yang lebih lebih termotivasi untuk melakukan kegiatan, kalau mungkin yang datang sedikit ya bukan kita tidak mau berkegiatan ya tapi kayaknya agak mengurangi sedikit mood kita gitu ya, kalau banyak yang hadirkan kita jadi ini ya jadi termotivasi, selain itu juga pekerjaannya kita lakukan lebih cepat selesai.
5	bagaimana bapak menggambarkan kedisiplinan kerja di DLH?	Secara aturan kan memang ada ya, masuk paling lambat jam setengah 8 pulang paling lambat jam set 6. Gini ya beberapa teman cekloknya jam setengah 7, tapi kondisinya masih pakai kaos sama celana pendek, adajuga yang masih sarungan, kadang adajuga yang pakai celana training habis joging, nanti mungkin baru kembali ya jam-jam setengah 9 bahkan bisa lebih. Yang

		melakukan condong yang rumahnya lebih dekat dari kantor. Beda sama rumahnya yang jauh karena tidak mungkin mereka kembali kerumah untuk nyantai-nyantai. Terkecuali hari senin, karena hari senin kita ada apel. Diluar hari senin itu yang saya liat sih seperti itu. Sudah menjadi kebiasaan begitu bagi yang rumahnya dekat.
6	Dari contoh yang bapak sebutkan kan sudah menjadi kebiasaan tuh pak, apakah sepenglaman bapak pernah melihat misal pegawai baru yang melihat hal tersebut terpengaruhi oleh hal tersebut?	Memang orang indonesia kan seperti itu mas, biasanya yang junior ini mengikuti yang senior, jadi sudah budayanya orang indonesia seperti itu. Kalau kita dibilang apa ya turun gitu sesuai, yang senior malah bilang kalah kerajinan ada lah bahasanya tu kan, jadi kita yang rajin risih jadi kebalikan. Bisa jadi juga kalau kita diposisi seperti itu malah jadi aneh. Kalau petugas lapangan biasanya lebih ontime dia, ceklok terus mempersiapkan perlengkapan. Gabisa dibilang pegawai kantorlah nanti jadi rame, oknumlah bisa dibilang. Jadi balik lagi yang rumahnya jauh justru lebih disiplin karena tidak bisa balik lagi. Jadi salah satu pengaruhnya juga yang tidak disiplin itu punya kegiatannya masing-masing, misalnya belum sarapan, belum mandi, atau lambat bangun. Tapi tidak semua hanya beberapa.
7	Menururt pengamatan saya selama magang kemarin, saya melihat beberapa pegawai yang melakukan sifat yang menurut saya tidak disiplin, seperti pada saat jam kerja ada yang nongkrong di kantin atau ada yang istirahat terlebih dahulu sebelum jam istirahat. Bagaimana penelian bapak terkait hal tersebut? Kira-kira dipengaruhi oleh apa?	kalau gini ya ini tergantung posisinya dimana ya kalau dia posisinya dikantor, kadang gini mas ada kegiatan orang tuh berkegiatan yang waktunya kadang di luar jam kerja gitu loh kan maksudnya gini jam istirahat tapi masih di lapangan pas waktu lagi dia naik ke lapangan jam itu dia merasa waktu jam kerja dia bersantai. Jadi fleksibel gitulah, kalau dia merasa over terhadap kerja sebelumnya seperti petugas lapangan dia kerja hari sabtu atau minggu nah dia itukan sudah kerja diluar jam kerja, jadi nanti pas jam kerja itu dia merasa waktunya bersantai. Itu biasa kendala yang dialami petugas lapangan. Kalau untuk pegawai yang bukan lapangan itu, sudah menjadi budaya yang buruk yang mengakar ngopi jam 9, di BKD juga seperti itu mas apalagi kantinya itu di tengah-tengah. Beda kalau ruang terbuka seperti mal pelayanan

		publik mereka pasti merasa risih ya karena dilihat masyarakat ya. Karena tadi mungkin ruang lingkupnya dinas yang posisi kantinya di dalam ruang lingkup dinas jadi sudah biasa aja mungkin pemandangan biasa. Jadi mungkin faktornya itu yang posisi kantin di dalam lingkup dan tidak ada tamu dari luar.
8	Apa upaya dari organisasi atau atasan untuk mengatasi terkait ketidakdisiplinan?	setiap senin itu selalu pesan pembina apel pagi itu selalu itu masalah ketidakdisiplinan masalah jangan cuman cek log terus hilang gitu kan adanya cuman pas cek log datang sama pas mau pulang cek log itu selalu diingatkan sama setiap pembina apel pagi tapi ya orang ini susah juga ya, nggak bisa juga monitor satu satu ya. Tapi yang saya lihat sih overall ya lebih lebih banyak yang disiplin daripada yang tidak disiplin ada beberapa gelintir orang yang tidak disiplin ada, tapi lebih banyak yang lebih disiplin, maksudnya disiplin itu mungkin dia saat itu apel, habis apel kan, mungkin nongkrong sebentar, ngopi sebentar, tapi abis itu langsung kerja gitu kerja, karena pagi itu biasa kalau apel pagi itu banyak yang enggak sarapan dari rumah akhirnya nongkrong di kantin, mungkin ya sampai jam 9 atau selesai apel kan jam 8 ya mungkin abis itu sudah berkegiatan lagi kembali. Kalau teguran tertulis belum ada, paling teguran lisan aja. Nanti setelah di kasih arahan seminggu normal minggu berikutnya kambuh lagi. Selain itu tidak ada teguran tertulis atau sanksi yang memberatkan.
9	Menurut bapak ni apakah budaya mempengaruhi kedisiplinan pak?	Oh jelas pasti, budaya organisasi mempengaruhi kedisiplinan kerja tapi kalau etos kerja tidak sih lebih ke kedisiplinan. Etos kerja tidak mereka tetap kerja tetap semangat.
10	bagaimana bapak menggambarkan komitmen organisasi yang ada di dlh?	Tentang masalah pekerjaanan ya, terutama masalah pekerjaan sama hasil kerja kan, ada juga pekerjaan yang hasilnya itu tidak selesai kan begitu juga sebaliknya ada pekerjaan yang hasilnya selesai. Tapi kalau untuk masalah komitmen mereka untuk bekerja tetap ada pasti mereka menyelsaikan tugasnya. Kadang karena ketidakdisiplinantadi agak molor yang harusnya selesai jam 10 akhirnya jam 11

		selesai. Secara tidak langsung mereka yang tidak disiplin memiliki komitmen yang rendah, tapi tidak dengan etos kerja, belum tentu yang disiplin etos kerjanya seperti yang tidak disiplin. Seperti saya juga kadang-kadang molor, cekloknya kadang molor, kadang pulang awal, tapi saat saya melakukan kegiatan saya full melakukan sampling dari jam 8 atau 9 sampai sore sampai jam 5 sore.
11	Tadi menurut bapak budaya mempengaruhi kedisiplinan apakah mempengaruhi komitmen organisasi juga pak?	Harusnya, harusnya iya seperti itu, karena apabila budaya atau lingkungan yang baik itu dapat meningkatkan kedisiplinan dan juga mereka akan berkomitmen terhadap organisasi.
12	Apakah ada hal lain yang mempengaruhi disiplin dan komitmen selain budaya atau kebiasaan yang ada di organisasi?	Bonus, harusnya pemerintah itu menerapkan reward. Reward dalam bentu apapun seperti bonus tadi atau kenaikan pangkat yang tadinya kasi menjadi kabid atau juga mendapatkan apresiasi lah. Karena ada satu orang yang begitu berdedikasi sangat berjuang terhadap satu program tapi tidak sesuai rewardnya berbanding lurus terhadap kerjanya justru yang dapat itu kabidnya.
		Kedisiplinan hanya akan jadi pemanis kata dalam setiap sambutan apel pagi di hari senin dan tidak akan pernah terwujud jika kepala dinas atau Kabid dan Kasi tidak memberikan contoh yg kongkrit di dalam kedisiplinan .Sementara Etos kerja atau komitmen karyawan ataupun staf tidak akan pernah meningkat tanpa di barengi dengan reward atau bonus yg akan di dapat dari kerja keras yg di lakukan.Jika semboyannya kerja Keras,Kerja Tuntas dan Kerja Iklas yakinlah selamanya hanya akan menjadi semboyan semata.

Narasumber E
Waktu Wawancara: Jumat, 21 Februari 2025, 06:34 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa yang mba pahami tentang budaya organisasi di tempat kerja anda saat ini?	Sudah atur dari pemerintah, ada kadis, sekretasis, kabid,staff, jadi sudah teorganisir kalau sebeuh organisasi pemerintah. Sudah ada sistemnya jadi mengikuti dari atasan dan sudah di atur juga.

2	Terkait budaya tersebut menurut pandangan mba selama ini, apakah ada melihat pegawai yang menyimpang dari budaya terorganisir tersebut?	Kalau itu bisa ditanyakan dengan penggawaian nih, karena karena kami kan dari bidang, kalau menurut saya sih biasa aja gak ada yang menyimpang maksudnya selamatnya di sini ya kegiatannya wajar-wajar aja gitu.
3	Sejauh mana ibu merasa budaya organisasi mempengaruhi cara ibu bekerja?	Kalau menjadi pns sih begitu ya selamanya, jadi dari awal masuk jadi pns sampai sekarang, aturan-aturan yang di terapkan sama, jadi sebagai pns mengikuti pertauran dan sistem yang ada.
4	bagaimana bapak/ibu menggambarkan kedisiplinan kerja di DLH mas?	Kalau kedisiplinan pegawai tergantung individunya sendiri ya, ada yang mengikuti aturan yang ada, ada juga yang ngeyel. Jadi tergantung individu masing-masing. Ada sih beberapa pegawai yang tidak disiplin, seperti biasanya mereka agak terlambat waktu datang ke kantor. Jadi mungkin ada sesuatu hal yang membuat mereka terlambat, kita kan gatau mereka terlambat.
5	Kalau dari terlambat tadi, apakah ada sanksinya atau konsekuensinya ga mba? Kira-kira dipengaruhi apa?	Ada dari mesin absen sudah ada kepotong kalau dari pemerintahan ada juga setelah, dikumulatifkan nanti akan ada surat atau panggilan ada. Kalau di pengaruhi kayak misalnya musim hujan sekarang biasanya mereka banyak yang terlambat, atau mungkin bany nya bocor.
6	Menururt pengamatan saya selama magang kemarin, saya melihat beberapa pegawai yang melakukan sifat yang menurut saya tidak disiplin, seperti pada saat jam kerja ada yang nongkrong di kantin atau ada yang istirahat terlebih dahulu sebelum jam istirahat. Bagaimana penelian bapak/ibu terkait hal tersebut? Kira-kira dipengaruhi oleh apa?	ada sih, tapi kan itu menurut mereka kan kalau yang nongkrong-nongkrong itu pasti dia bekerja maksud saya itu dia bekerja maksudnya ya faktor jenuh mungkin di dalam ruangan itu kan di dalam ruangan itu kan pasti ada yang bilang oh dia ngomongnya gini, sedangkan ini gak fokus jadi dia keluar dulu, ngopi, ngerokok, cerita habis itu dia masuk lagi kalau itu sih. Menurutku biasa aja maksudnya bukan biasa sih lazim dibuat begitu mereset kembali anukan pikiran. Oknum juga itu yang datangnya jam 9 pulang jam 11. Kalau menurut saya kalau kami yang disini tuh mungkin jenuh gitu lah menurut kita tuh jadi jenuh di dalam dengan itu itu aja untuk merepres pikirannya kembali itu dia keluar dulu kalau menurut saya bukan dia enggak ada kerjaan kalau kerjain ada pasti

		ada tapi kayak ada karena jenuh aja mereka kayak refreshing gitu
7	Bagaimana sikap rekan kerja terkait hal tersebut? Apakah mereka menegur, melaporkan, ikut membiarkan atau justru ada yang mengikuti tindakan disiplin tersebut?	Menurut saya sih biasanya itu kan bukan hal yang harus dilaporkan juga bukan hal yang biarkan mungkin ada sesuatu hal yang membuat mereka seperti itu. Kita kan misalnya kalau di dalam bidang-bidang itu kan kita juga tahu permasalahan mereka tuh apa mungkin itu terfaktornya jenuh di dalam atau ada sesuatu yang ingin disampaikan dengan rekannya lebih nyantai berbicara di luar biasanya sih seperti itu
8	Menurut mba ni apakah budaya atau lingkungan itu mempengaruhi kedisiplinan mba?	Mempengaruhi, itu datangnya tepat waktu, terus mengerjakan pekerjaannya yang diberikan dari atasan.
9	bagaimana mba menggambarkan komitmen organisasi yang ada di dlh?	Komitmen ya itu ya mengerjakan pekerjaan itu sebaik mungkin sebaik mungkin tepat waktu jika itu memang deadline-nya harus begitu gitu nah kan biasanya pekerjaan itu ada deadline deadline-nya kan harus segini terus bulan ini kita ngapain lagi gitu. Jadi semaksimal mungkin harus diselesaikan.
10	Apakah ada hal lain yang mempengaruhi disiplin dan komitmen selain budaya atau kebiasaan yang ada di organisasi?	Kalau menurutku kembali ke individunya ya motivasi diri sendiri lah budaya malunya kurang itu aja. Kalau budaya malunya sudah ada pasti dia enggak bakal turun terlambat pasti datang cepat ada tidak ada pekerjaan pasti dia on-time. Maksudnya kalau budaya malunya sih ada kalau menurut saya pribadi ya kalau budaya malunya seseorang itu ada pasti dia akan datang tepat waktu ada dan tidak adanya pekerjaan pasti dia akan duduk disitu diam selagi kita ini maksudnya masih ini masih bekerja di kantor saya rasa itu tidak ada yang tidak ada pekerjaan semuanya ada nah tercuman tergantung dari individunya lagi gitu nah, mau menerima pekerjaan itu atau tidak. Kembali lagi pada individunya lagi kita tidak bisa menyalahkan organisasinya walaupun organisasinya itu baik jika individu yang di dalamnya itu kurang baik tidak bisa juga, kembali sama tanggung jawabnya budaya malunya lah pertama kan budaya malu dulu kalau budaya malunya sudah oke baru komitmennya dia kalau budaya malunya

		tidak ada bagaimana dia membuat komitmen kalau menurut saya sih seperti itu.

Narasumber F
Waktu Wawancara: Jumat, 21 Februari 2025, 12:55 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa yang bapak pahami tentang budaya organisasi di tempat kerja anda saat ini?	Mungkin kalau untuk budaya organisasi di setiap instansi itu mungkin kurang lebih sama aja ya. Tergantung dari individu masing-masing atau dari pegawai kalau ngomong instansi ini banyakkan pegawai ya. Jadi kalau untuk nilai -nilai atau seperti berlaku di instansi ini kalau sejauh ini kalau menurut saya yang emang masih terbilang baik aja sih selalu bekerja sama. Karena kan merupakan instansi pemerintah ya jadi rata-rata sih nilai-nilainya dari pemerintah itu.
2	Terkait budaya yang kerjasama terus sudah terorganisir, menurut pandangan bapak/ibu selama ini apakah ada beberapa pegawai atau beberapa orang itu yang menyimpang bapak/ibu atau tidak kerjasama atau melanggar budaya yang itu tuh ada gak mas?	Kalau untuk budaya yang seperti itu menyimpang atau melanggar tidak ada sih. Selama ini belum ada Selama saya di DLH 2019 sampai sekarang belum ada
3	apa yang membuat anda merasa nyaman atau tidak nyaman dengan budaya organisasi di tempat anda bekerja?	Di kantor itu pokoknya dibuat Senyaman mungkin karena di kantor itu kan juga seperti rumah kalau kita sudah bekerja kan seperti rumah, jadi orang -orang di dalamnya juga seperti keluarga ya kan, jadi Terus alhamdulillahnya ini untuk dibidang kami ya bidang 3 pegawainya atau staff -staffnya itu ya ada kebersamanya itu kuat sekali gitu. Terus untuk yang tidak nyaman itu jarang ya mungkin kecil sekali kemungkinannya k alau tidak nyamannya itu.
4	bagaimana bapak/ibu menggambarkan kedisiplinan kerja di DLH mas?	kalau untuk disiplin tuh alhamdulillah pada disiplin semua karena kan mereka dipantau juga kan jadi semuanya mulai dari pekerjaannya turun ke kantor jam kerjanya tugas -tugasnya tuh alhamdulillah pada disiplin semua terjadi ini yang dibidang -

		bidang kami ya tapi kemungkinan di bidang lain juga sama ini yang dibidang-bidang kami ya tapi kemungkinan di bidang lain juga sama
5	apa yang mendorong mereka untuk menjaga kedisiplinan mereka	Yang membuat mereka disiplin itu mungkin ya karena takut dapat SP lah, terutama ya kan, karena dulu memang ada pegawai, tapi dia sudah pindah dari DLH sih, mutasi gitu. Nah itu sempat bermasalah ya berapa kali dapat SP gitu karena dia nggak disiplin dalam pekerjaannya kan itu kemarin sudah enggak di DLH lagi itu yang paling berat itu mutasi.
6	Menururt pengamatan saya selama magang kemarin, saya melihat beberapa pegawai yang melakukan sifat yang menurut saya tidak disiplin, seperti pada saat jam kerja ada yang nongkrong di kantin atau ada yang istirahat terlebih dahulu sebelum jam istirahat. Bagaimana penelian bapak/ibu terkait hal tersebut? Kira-kira dipengaruhi oleh apa?	Biasa mereka masih jam kerja tuh ada di kantin begitu itu kemungkinan kerjaan mereka sudah selesai atau ada kemungkinan juga mereka di situ memang saya lihat juga banyak orang-orang lapangan yang ada di kantin itu saat jam kerja kebanyakan orang lapangan. Nah sedangkan orang lapangan ini kan mereka punya jam kerja sendiri, jadi kalau misalkan kerjaan mereka itu selesai lebih cepat dari waktu ini tentukan, nah itu mungkin mereka kebanyakan nongkrong di kantin. Tapi mereka itu kebanyakan kalau di kantin itu Kan namanya laki -laki bapak - bapak kan kebiasaannya merokok kan, jadi mungkin mereka lebih nyaman kali ngobrol masalah pekerjaan itu dengan merokok. tapi yang saya lihat di kantin itu mereka duduk itu bukan karena pengen santai -santai aja ,tapi mereka ada yang dibahasnya tapi untuk pekerjaan juga. Bukan semata-semata nongkrong kosong gitu Tapi tetap ada pembahasan untuk pekerjaan, cuma ya karena mereka merokoknya itu jadi lebih enak mungkin. kalau yang itu memang lumrah lah mungkin di instansi lain juga mungkin sesama seperti itu bukan di DLH aja. Sebetulnya memang ada yang seperti itu cuma ada juga yang memiliki alasannya sendiri itu yang misalkan jemput anak seklah kayak gitu kan makanya mereka pulang lebih cepat dari jam istirahat, kemungkinan juga yang paling ini sih kerjaan mereka tuh lebih cepat selesai dari jam itu sih makanya mereka pulang sebelum waktunya gitu istirahat.

7	Menurut bapak/ibu apakah orang tadi yang nongkrong pas di kantin tuh bisa dipengaruhi oleh lingkungan di kantor, misalnya di kantor tuh ada misalnya ada beberapa orang nih yang udah selesai pekerjaannya terus ke kantin minum kopi atau ngobrol sebentar, terus karena lingkungan dia seperti itu ada nanti pegawai dari pegawai lain yang kayak ikut	Oh sebagian ada kayak gitu ya, pas lewat gitu kan dia lihat ada teman-teman yang nongkrong apa mulai ngikut kayak gitu kan ada sebagian yang seperti itu.
8	Bagaimana tanggapan atasan terkait hal tersebut mas?	Kalau dari atasan sih nggak ada Kalimat diperbolehkan atau tidak diperbolehkan, cuma dari atasan mereka tau juga kalau staff-staffnya tuh sering apa namanya duduk di kantin pas jam kerja. Kalau untuk pernyataan diperbolehkan atau tidak diperbolehkan itu saya belum dengar sih.
9	bagaimana bapak/ibu menggambarkan komitmen organisasi yang ada di dlh?	Kalau komitmen mereka untuk tanggung jawab mereka sebagai pegawai di DLH alhamdulillah, tanggung jawabnya sudah benar sih, tanggung jawabnya sudah pas gitu, mereka datang ke kantor pagi gitu kan, kan harus briefing, misalkan kalau di tempat kami, bidang saya ini kan seperti tebang pohon gitu, jadi nanti selesai briefing, mereka ke lapangan, kerjain tugas yang memang sudah disiapkan tadi. Nah nanti, kan mereka tuh ada lapora -laporan gitu kan, nah nanti mereka laporan ke atasan tuh, rata -rata kalau yang di bidang kami, saya lihat mereka untuk tanggung jawab pekerjaannya tuh besar, jadi selesaikan dulu pekerjaannya, nanti kalau misalkan selesai cepat waktu, ya baru mereka bisa santai -santai ngobrol kayak gitu, di kantor.
10	Nah tadi kan lingkungan itu bisa mempengaruhi kedisiplinan, menurut bapak/ibu apakah bisa	Setuju sih, karena mereka yang tidak disiplin tidak ada komitmennya, jadi misal budaya nya baik maka disiplin dan komitmen akan baik.

	mempengaruhi komitmen juga?	
11	bagaimana cara organisasi itu bapak/ibu agar mengatasi komitmen tadi itu bekerja secara optimal kembali?	Oh kalau dari kasus yang seperti ini, yang kemarin -kemarin itu dipanggil langsung sama kepala seksi sama kepala bidang, kalau mereka sudah dapat teguran masih sama aja, nanti itu baru dikasih SP.
12	Apakah ada hal lain yang mempengaruhi disiplin dan komitmen selain budaya atau kebiasaan yang ada di organisasi? Seperti misalnya gaya kepemimpinan atau sistem reward atau penghargaan?	Iya kalauyang pengaruh disiplin itu yang sekarang lagi berjalan itu memang mungkin penghargaan karena beberapa pegawai itu ada yang mendapat penghargaan. Mungkin karena kedisiplinannya, Terus tugas-tugasnya atas tanggung jawab tugasnya itu ya kan, jadi kemungkinan besar ya itu. Penghargaanya kemarin itu saya tidak tau itu dari DLH atau dari pemkot, berupa sertifikat, saya gak tau itu sertifikat apa yang penting itu tidak semua pegawai dapat. Tapi ada beberapa pegawai dapat, nah itu mungkin dilihat dari hasil kinerjanya mungkin apakah disiplin, tanggung jawabnya bagaimana-bagaimana Kan ada penilaian sendiri makanya mereka Dapat penghargaan seperti itu. Kalau untuk kepemimpinan itu ya sejauh ini tegas aja kalau untuk yang di instansi DLH.

Narasumber G
Waktu wawancara: Kamis, 20 Februari 2025, 16:45 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban
1	apa yang mba pahami tentang budaya organisasi di tempat kerja anda saat ini?	Oh ya, budaya organisasi di sini masih macam-macam ya, ada kayak menganut apa ya istilahnya itu ya. Pokoknya dari atasan ke bawahan, terstruktur, terorganisir, seperti itu. Ya, ada ini kan, pos-posnya. Jadi kalau misalnya kita mau melakukan misalnya ada surat masuk nih. Kita kan ke umum dulu. Kalau ke bidang kita kan ke umum dulu, baru ke ruang kepala dinas, baru di disposisi ke bidang-bidang. Seperti itu. Jadi kalau untuk arahan, arahan dari kepala dinas itu dia per bidang. Jadi budayanya itu mengikuti sistem yang sudah ada
2	Dari budaya yang sudah tersistem, terorganisir	Sejauh ini kalau yang di lingkungan saya sih belum ada. Belum ada yang seperti itu ya.

	tersebut apakah mba pernah melihat pegawai yang menyimpang dari penerapan budaya tersebut?	Jadi mereka kalaupun misalnya ada keperluan lain, pasti ijin baik lisan ataupun tulisan. Sejauh ini belum ada. Apalagi yang fatal. Belum ada.
3	apa yang membuat mbak tuh merasa nyaman atau tidak nyaman dengan budaya sistem itu yang udah terorganisasi?	Awalnya mungkin tidak terbiasa ya, tapi sekarang karena sudah lama dan sudah terbiasa ya. Jadi terbiasa aja. Nyaman-nyaman aja. Walaupun ada yang mungkin di luar dari gaya saya, saya nggak ikutin kalau memang itu yang menyimpang.
4	bagaimana mba menjelaskan kedisiplinan kerja di dlh?	Menurut saya semuanya disiplin, tapi ya sebagai manusia pasti ada saja yang tidak disiplin. Tapi semuanya tetap Mau mengarah ke hal yang baik, karena disini kan kalau memang ada yang dianggap kurang disiplin atau seperti melanggar aturan akan diarahkan untuk tidak mengulanginya lagi.
5	Siapa yang mengarahkan apakah dari atasan atau rekan kerja?	Ya tentunya kepala dinas. Kepala dinas terus ke kepala bidang. Nanti kepala bidang langsung mengumpulkan seksi dan staff-nya. Jadi masalah itu tidak berlarut-larut langsung diselesaikan disitu. Kalau DLH dia kayak gitu.
6	Menurut Mbak ini dari orang yang melakukan ketidakdisiplinan ini, Mbak tahu nggak faktor-faktor yang mempengaruhinya? Bagaimana? Atau alasan mereka melakukan ketidakdisiplinan.	Mungkin paling kalau disiplin yang hari-hari itu paling ini ya, masalah tidak tepat waktu datang ke kantor, seperti itu ya. atau pulang lebih cepat dari biasanya, paling disiplin yang seperti itu. Kalau yang fatal sih belum. Mungkin ada alasan tersendiri dari masing-masing, sejauh ini ya kadang saya juga mengalami. Kadang itu di jalan tiba-tiba kendaraan yang kita pakai tuh rusak. Atau jalan macet gitu kan. Jadi ada alasan tersendirilah. Tapi yang memang bukan disengaja. Hal-hal yang seperti itu
7	Menururt pengamatan saya selama magang kemarin, saya melihat beberapa pegawai yang melakukan sifat yang menurut saya tidak disiplin, seperti pada saat jam kerja ada yang nongkrong di kantin atau ada yang istirahat terlebih	Kalau untuk itu, sebenarnya tentunya mereka punya alasan ya. Pada saat mungkin harusnya ada di tempat, tetapi mereka tidak ada di tempat. Mungkin ada yang alasan keluarga, ada yang mungkin ada tugas dilapangan atau tinjauan di lapangan. apalagi saya kan di depan, di ruangan depan kan, di dekat absen. Jadi yang saya tahu kalau mereka mau pergi itu, ada yang bilang lapangan dulu ya, atau jemput anak dulu ya.

	dahulu sebelum jam istirahat. Bagaimana penelian bapak/ibu terkait hal tersebut? Kira-kira dipengaruhi oleh apa?	Jadi, atasan juga kalau untuk hal-hal yang memang terkait urusan keluarga yang memang mendesak, di sini fleksibel. Tidak terlalu ketat aturannya. Selama itu, Bukan hal-hal yang memang melanggar aturan masih bisa ditolerir alasannya. Tentunya mereka tidak mengabaikan pekerjaan kan. Untuk yang nongkrong kalau menurut saya, menurut saya pribadi ya, kalau memang meluangkan waktu di sela-sela pekerjaan, misalnya ini kerjaan sudah beres ya, kan di kantin kan cuma dekat di belakang. Kalau cuma sekedar untuk minum sebentar atau isi perut, mungkin nggak masalah kan. Lagian kalau dicari bos juga, kalau ditanya, sayang ini mana? Oh ada di belakang, tinggal dipanggil.
8	Untuk hal seperti itu apakah sudah biasa atau memang tidak apa-apa melakukannya?	mungkin itu sudah termasuk salah satu budaya organisasi mungkin ya di sini tapi sejauh itu tidak melanggar, tidak mengganggu pekerjaan, pekerjaan tidak terbengkalai, tetap bisa diselesaikan tepat waktu, kalau menurut saya sih enggak masalah. Kecuali kalau sampai karena hal-hal itu pekerjaan tercecer, mungkin itu bisa jadi catatan buat mereka. Kan kita juga ada dinilaikan di SKP, kayak gitu kan ada penilaian kan, penilaian dari atas langsung. Jadi enggak bisa sembarangan juga.
9	Menurut mba kalau kebiasaan atau hal tersebut dapat mempengaruhi kedisiplinan tidak mba?	tergantung individunya masing-masing lagi ya. Kan ada orang yang walaupun mungkin dia itu santai, tapi dia bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tapi ada juga orang yang mungkin saking santainya dia mengganggu tanggung jawabnya sendiri itu kan juga ada yang kayak gitu. Jadi kalau untuk kita tergantung individu masing-masing.
10	bagaimana bapak/ibu menggambarkan komitmen organisasi yang ada di dlh?	Cukup berkomitmen lah tentunya ini ya, seperti yang saya sebutkan tadi, pegawai itu kan dia dinilai. Apa yang mereka kerjakan semua itu kan dicatat tiap hari dan nanti di-input di SKP-nya mereka. Jadi tentunya mereka berkomitmen dengan pekerjaan mereka. Karena di DLH ini kan pegawainya lumayan banyak, sekitar 67, dengan honor

		sekitar 30-an, dan petugas lapangan sekitar 500-an orang. Jadi kita jumlahnya hampir kurang lebih sekitar 600 orang. Jadi tentunya kita semua ini punya tanggung jawab dan tentunya berkomitmen agar tujuan yang kita mau itu tercapai. Karena seperti yang selalu dibilang sama Kejabat kita, DLH itu adalah wajahnya kota. Karena dia kebersihannya iya, keindahannya iya. Yang langsung dilihat oleh mata warga. Jadi tentunya kalau ditanya komitmen pegawai, mereka pasti berkomitmen, berpegang teguh dengan apa yang menjadi tanggung jawab mereka agar tujuan DLH ini tercapai
11	Menurut mba apakah setuju bahwa pegawai yang tidak disiplin itu memiliki komitmen organisasi yang rendah? Kenapa?	Oh iya, itu jelas. Kalau mereka Tidak disiplin berarti komitmennya juga rendah. Tetapi yang saya lihat teman-teman di sini, mereka itu kalau kita sudah dapat arahan, teguran, mereka mau ke arah yang lebih baik. Mereka mau belajar, perbaiki. Mungkin pengaruh budaya organisasi juga ya, jadi yang memiliki komitmen rendah kalau ada yang salah akan diarahkan menjadi lebih baik. Jadi kalau dibilang pegawai itu disiplinnya rendah, mempunyai komitmen yang rendah, betul. Tetapi mereka itu mau berubah ke arah yang lebih baik, apalagi jika sudah mendapat teguran, arahan, dan kita sama-sama merangkul.
12	Bagaimana organisasi mengatasi pegawai yang memiliki komitmen rendah agar kembali bekerja secara optimal?	Kalau sekarang ya, di bidang saya dulu nih, di bidang saya itu setiap minggu ada evaluasi. Ada evaluasi dari kepala bidang. Evaluasi sendiri sebenarnya dari oktober 2024. Sebelumnya terus ganti kepala daerah pemimpinan dengan gaya kepemimpinan yang baru, berubah lagi caranya. Pokoknya kepemimpinan yang baru itu mempengaruhi juga.
13	Apakah ada hal lain yang mempengaruhi disiplin dan komitmen selain budaya atau kebiasaan yang ada di organisasi?	Selain gaya kepemimpian, Mungkin mereka kalau kita berikan reward atas pencapaian mereka, tentunya akan lebih meningkat kedisiplinannya dan komitmennya. Mungkin ya itu menurut saya ya. Reward-nya juga saya nggak tahu dalam bentuk apa kalau dalam pemerintahan. Mungkin dengan dikasih reward dalam bentuk apapun, tidak

		melulus hal materi, mungkin dengan sikap pemimpin yang menghargai hasil capaian orang lain, hasil kerja orang lain, mungkin itu bisa mempengaruhi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi.