

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEKERJAAN PADA KARYAWAN CAFÉBLUE DOORS DI SURABAYA

**Puput Febriany Teguh**

Universitas Widya Kartika Surabaya

[Puputteguh21@gmail.com](mailto:Puputteguh21@gmail.com)

### Abstrak

Adanya café yang semakin banyak di Surabaya, membuat banyaknya juga peluang bekerja dan pada saat ini semua tempat pekerjaan sedang berlomba untuk mempertahankan usahanya terutama di bidang café ini termasuk salah satu zona yang banyak mengalami turn over yang tinggi, Peneliti bermaksud untuk menganalisis lingkungan pekerjaan dan juga keterlibatan pekerjaan dengan membuat rumusan masalah yaitu “Apakah Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen pekerjaan karyawan cafe Blue Doors di Surabaya?” Kemudian “Apakah Keterlibatan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen pekerjaan karyawan cafe Blue Doors di Surabaya?”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya bentuk hubungan atau pengaruh Lingkungan pekerjaan dan keterlibatan kerja, serta dampak yang terjadi setelah memperbaiki kondisi lingkungan kerja serta membagi tanggung jawab karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sehingga peneliti dapat menggali makna dari fenomena yang terlihat dan memperoleh data yang konkrit dan transparan. Informan dalam penelitian ini yaitu karyawan café bluedoors Surabaya, yang mana seluruh informan tersebut adalah para karyawan yang Sebagian bertugas di area dapur, area minuman, area pembersihan dan area keuangan. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini kemudian diolah melalui tahapan pengumpulan data, pengujian data secara validitas dan realibilitas, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini adalah bahwa lingkungan pekerjaan atau kondisi lingkungan café bluedoors serta pembagian tugas nya sudah sangat tertata rapi dan dengan mempertimbangkan kondisi serta posisi karyawannya. Adapun dampak yang dirasakan yaitu hingga saat ini bluedoors dapat mempertahankan kondisi ataupun posisi karyawan mereka dari awal pembukaan cabang Surabaya hingga saat ini.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kerjasama Tim Komitmen Organisasional

### Abstract

*The increasing number of cafés in Surabaya means that there are many job opportunities and currently all places of work are competing to maintain their business, especially in the café sector, this is one of the zones that experiences high turnover. The researcher intends to analyze the work environment and also work involvement by formulating the problem, namely "Does the work environment have an influence on the work commitment of Blue Doors cafe employees in Surabaya?" Then "Does work involvement have an influence on the work commitment of Blue Doors cafe employees in Surabaya?". The aim of this research is to determine whether there is a relationship or influence between the work environment and work involvement, as well as the impact that occurs after improving work environment conditions and dividing employee responsibilities. This research uses quantitative research methods, so that researchers can explore the meaning of visible phenomena and obtain concrete and transparent data. The informants in this research were employees of Bluedoors Surabaya Café, all of whom were employees, some of whom worked in the kitchen area, beverage area, cleaning area and financial area. The data obtained from distributing this questionnaire is then processed through the stages of data collection, data testing for validity and reliability, and drawing conclusions. The results of this research show that the work environment has a positive and insignificant effect on organizational commitment, involvement has a positive and significant effect on organizational*

*commitment, and teamwork has a positive and significant effect on organizational commitment. The results of this research are that the work environment or environmental conditions of the Bluedoors café and the division of tasks are very neatly arranged and take into account the conditions and positions of the employees. The impact felt is that until now Bluedoors has been able to maintain the condition and position of their employees from the start of opening the Surabaya branch until now.*

**Keywords:** Human Resource Management, Work Environment, Engagement, Teamwork, Organizational Commitment.

## 1. PENDAHULUAN

Pada saat ini sedang marak -maraknya dengan berkembangnya bisnis makanan dan minuman di Surabaya. Para pelaku usaha food and beverage sedang berbondong-bondong membuka usaha dalam konsep café dan tentunya mengangkat serta membawa tema yang berbeda-beda untuk setiap konsepnya agar dapat berkompetisi mempertahankan citra dan eksistensinya, tetapi tetap terhubung dengan segmentasi generasi muda di kota Surabaya. Di samping hal itu untuk menciptakan citra serta eksistensi tersebut maka salah satu aspek yang menjadikan suatu usaha dapat berkembang dengan baik yaitu memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dan juga dapat bekerja dengan baik serta kompak. Keberhasilan suatu bisnis harus serba terukur dan hal itu dapat didukung oleh kualitas dari sumber daya manusia yang memiliki rasa untuk mau untuk berkembang dan semangat yang tinggi terhadap dirinya sendiri untuk karir dan juga karyanya.

Kehadiran bisnis café di Indonesia sudah sangat berkembang dan tentunya tidak terlepas dari pengaruh aspek sosial dan budaya dari luar negeri, yang menyebabkan fungsi dan konsep café berubah. Muncul nya café ini menjadi peluang bagi para kalangan ataupun golongan anak- anak muda dan juga remaja dewasa untuk mendapatkan peluang bekerja. Tidak hanya itu hal ini juga memberikan peluang bagi anak muda yang fresh graduate seperti anak SMA, maupun mahasiswa dengan menyesuaikan jam perkuliahannya dengan jam kerja dan shift work. Maka dari itu tidak jarang di temukan banyak para pekerja café adalah seorang anak lulusan SMA ataupun fresh graduate, karena kerjanya berupa shift, sistem pekerjaan yang seperti ini dapat membangun networking yang luas dan menambah pengalaman. Tetapi kembali lagi bahwa jika suatu perusahaan ingin bersaing dengan para kompetitornya yang harus dijaga dan tetap dipertahankan adalah kualitas dari sumber daya manusianya, yang dimana pastinya sebuah perusahaan ingin memiliki karyawan yang ahli dibidangnya, dapat bertanggung jawab dan mengerjakan segala pekerjaannya dengan baik.

Salah satu café di Surabaya memiliki system kerja yang berupa shift dan memiliki karyawan dengan mayoritas umur karyawan yang berada di generasi Z yaitu di tahun 1997 – 2012. Café Blue Doors merupakan salah satu café yang memiliki karyawan di range umur generasi Z dan juga dalam café ini sejauh penulis menjadi pelanggan tetap sejak 2020 hingga saat ini memiliki karyawan yang tidak berubah dan sangat memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Maka dari itu jika suatu perusahaan ingin bersaing dengan kompetitornya sangatlah penting dan diperlukan pengolahan sumber daya manusia yang tersistem dengan baik dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan suatu organisasi karena dalam hal pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan adalah para manajemen sumber daya manusia. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan dapat memiliki nilai tambahnya. Tentunya untuk mencapai suatu keberhasilan dan juga performa yang terbaik tidak terlepas dari adanya komitmen pekerjaan yang dimana para pekerja mengikat dirinya untuk yakin dan menerima tujuan organisasional suatu perusahaan ataupun organisasi serta dapat menunjukkan bahwa orang yang puas dengan pekerjaan akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Kemudian bahwa dengan adanya

komitmen pekerjaan yang baik akan diharapkan juga karyawan nantinya akan memiliki rasa kinerja yang tinggi dan juga dapat membantu tercapainya tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya. Komitmen yang tinggi akan memicu kesadaran seorang karyawan untuk bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Maka dari itu komitmen yang tinggi sangat penting bagi suatu organisasi untuk pencapaian tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun pengertian komitmen kerja menurut Mathis and Jackson dalam Sopiah (2008:155) "Work Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization", yaitu komitmen kerja adalah derajat yang dimana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal untuk tidak meninggalkan organisasi. Maka dari itu tidak dapat dipungkiri salah satu tujuan dari komitmen dalam bekerja yaitu membentuk organisasi serta membuat sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Towers Watson pada tahun 2014 kepada 1000 karyawan di Indonesia dari berbagai tingkatan jabatan, ditemukan hasil bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung keluar dari perusahaan tempat bekerja dalam rentang waktu dua tahun, dan hanya 34% karyawan yang menyatakan kemauan untuk bertahan di perusahaan tempat bekerjanya yang saat ini. (Sukarno, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan Indonesia dalam bekerja sangat rendah. Hal ini menjadi suatu yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena nantinya akan berpengaruh terhadap sistem serta faktor lainnya dalam perusahaan termasuk menurunkan kualitas dan kuantitas suatu perusahaan serta karyawannya. Tingkat kesadaran akan komitmen pekerjaan yang rendah, akan berakibat kepada karyawan dimana mereka tidak memiliki rasa tanggung jawab kepada pekerjaannya sehingga menjadi kurang berkontribusi dalam menyumbangkan ide serta dalam organisasi.

Komitmen yang dimiliki setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh ciri pribadi karyawan termasuk ciri pekerjaan, masa jabatannya, keterlibatan kerja dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Ciri pekerjaan, bisa seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja. Tidak hanya itu tetapi salah satu faktor lain dalam menurunnya komitmen kerja seseorang yaitu juga dapat disebabkan oleh lingkungan kerja dan teman sekerja yang kurang mendukung dan membuat tidak nyaman dalam pekerjaan.

Akan tetapi rendahnya tingkat komitmen organisasional pada karyawan terjadi karena kurangnya pemahaman terhadap komitmen organisasional yang menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen organisasional karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan dari hasil survei oleh Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Survei tersebut diikuti oleh lebih dari 8.000 responden actual dari 46 perusahaan di 14 industri di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa indeks komitmen di mana karyawan Indonesia di bawah rata-rata Asia Pasifik (Mulyadi, 2016). Sehingga dapat diartikan pula tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Hal ini menjadi suatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan yang ditakutkan nantinya akan berpengaruh terhadap faktor lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan tersebut di perusahaan yang berakibat menurun terhadap kualitas kerjanya. Aditya (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin rendahnya tingkat komitmen organisasional karyawan maka akan semakin rendah pula usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adanya tingkat komitmen organisasional yang rendah dalam suatu organisasi, akan berakibat karyawan tidak memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya serta kurang aktif dalam berkontribusi dan menyumbangkan ide-ide nya dalam suatu organisasi (Nazish, 2016). Dan salah satu faktor dari menurunnya komitmen organisasional dari karyawan juga

dapat disebabkan karena lingkungan kerja dan teman sekerja yang kurang mendukung dalam pekerjaannya.

Logahan dan Aesaria (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Keterlibatan karyawan dapat digambarkan dengan adanya partisipasi aktif sehingga keterlibatan kerja karyawan merupakan salah satu bentuk dari kinerja. Dengan adanya keterlibatan tersebut hal ini tentu menjadi sesuatu yang dapat memunculkan adanya komitmen organisasional dari karyawan itu sendiri. Keterlibatan kerja itu akan menimbulkan adanya komitmen organisasional dalam diri karyawan karena terdapat adanya pandangan bahwa usaha dan kinerja yang dilakukan memiliki makna positif bagi kesejahteraan untuk karyawan tersebut dan juga untuk organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat diukur melalui sejauh mana karyawan tersebut memiliki rasa dalam organisasi dan sebagai pengendali kerja untuk menerima informasi kinerja dan sebagai penghargaan untuk kinerja dalam organisasi dan dalam hal ini pula dapat terlealisasikan jika komitmen organisasional yang ada dalam suatu perusahaan dapat di tumbuh kembangkan dalam diri setiap karyawan dengan baik tanpa adanya dampak negative yang mempengaruhi komitmen pekerjaan dari karyawan itu sendiri.

Selain itu yang dapat mempengaruhi serta mendukung adanya komitmen pekerjaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika seorang pekerja menyukai lingkungan kerjanya, maka dia akan bertahan dan berkomitmen di tempat kerjanya untuk melakukan segala pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan otomatis prestasinya akan meningkat dan bagus. Lingkungan kerja yang kondusif wajib diciptakan dalam suatu organisasi agar komitmen kerja dalam diri setiap pekerja dapat bertumbuh dan berkembang yang dimana akan diikuti dengan prestasi kerja yang lebih baik. Adanya prestasi kerja yang baik atas pekerjaan yang didukung dengan terciptanya kondusifitas lingkungan kerja menunjukkan telah terpenuhinya harapan dan kebutuhan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan terpenuhinya kebutuhannya maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan dengan sendirinya muncul keinginan untuk bekerja maksimal sehingga mencapai kinerja terbaiknya sesuai harapan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dan adanya pemberian motivasi dapat terakumulasi pada pencapaian tujuan perusahaan yang dilihat dari hasil kerja atau kinerja para karyawan. Selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen pekerjaan dan juga sangat signifikan pengaruhnya adalah keterlibatan kerja yaitu suatu sikap atau kondisi pada seorang karyawan bersikap positif terkait perilaku dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pada level yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat dan dedikasi serta penghayatan dalam bekerja. Keterlibatan kerja seseorang atau karyawan dapat dilihat dan dinilai dari bagaimana mereka berpartisipasi dalam pekerjaan mereka sehingga keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk dari kinerja. Keterlibatan kerja akan memicu adanya komitmen kerja dalam diri setiap karyawan karena adanya pandangan bahwa usaha dan kinerja yang dilakukan memiliki makna positif bagi kesejahteraan karyawan dan juga perusahaan.

Keterlibatan kerja karyawan café dapat dilihat melalui sejauh mana karyawan memiliki keyakinan dalam organisasi serta sebagai pengendali kerja untuk menerima segala informasi perkembangan kinerja dan sebagai achievement untuk kinerja dalam organisasi. Tidak hanya itu tetapi karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi tidak hanya mempunyai kapasitas yang tinggi, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan kapasitas itu kepada komitmen mereka pada pekerjaannya dan dalam hal ini dapat tercipta jika komitmen kerja yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat di kembangkan

dalam diri setiap karyawan yang ada tanpa adanya dampak buruk yang mempengaruhi setiap karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada pengusaha bisnis yang khususnya café di Surabaya yang lebih spesifiknya dalam penelitian ini lebih kepada café yang memiliki kriteria pekerjaan dan pembagian job desc yang teratur serta tidak teratur. Untuk yang teratur seperti ada bagian barista, helper, waitress, kasir, dan lain sebagainya, Sedangkan yang tidak teratur adalah café yang memiliki sistem para karyawannya tidak memiliki spesifik job description. Alasan memilih café sebagai penelitian karena café merupakan bisnis yang banyak diminati oleh kaum milenial yang tertarik untuk bekerja dan keterlibatan kerja dalam setiap organisasi tentunya sangat diperlukan terutama kepada generasi midlenial, namun pada kenyataannya generasi milenial ini memandang bekerja hanya untuk mengembangkan diri dan memperluas relasi. Hal ini dibuktikan dan di dukung dari studi Deloitte Indonesia Perspective (2019) yang menunjukkan bahwa generasi milenial ini sering berpindah perusahaan dikarenakan memiliki Rentang perhatian yang pendek. Maka dari itu sangat penting memperhatikan lingkungan kerja serta keterlibatan kerja pada karyawan café di Surabaya. Tidak hanya itu café juga salah satu bisnis yang sedang naik daun pada zaman ini, target pasar yang dituju juga sangat banyak dan luas, serta lokasi dan keadaan lingkungan kerja yang terlihat jauh dari kesan monoton dan kesempatan untuk memperluas relasi komunikasi dengan banyak orang jauh lebih baik dan juga dapat membangun hubungan kerja sama antar rekan kerja dengan baik, akan tetapi tidak semua café tersistem dengan baik, maka dari itu peneliti ingin dan juga tertarik untuk melakukan penelitian pada café yang ada di Surabaya yaitu Blue Doors agar kedepannya bisnis café ini dapat lebih maju dan berkembar terutama dalam manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, dengan melihat fenomena diatas, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen pekerjaan pada karyawan café Blue Doors di Surabaya serta faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dengan demikian penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan. Agar mengetahui bahwa adanya pengaruh terhadap masing-masing variabel

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen pekerjaan pada karyawan café Blue Doors Surabaya” ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui apakah lingkungan kerja serta keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen kerja karyawan café Blue Doors.

Penelitian dengan metode kuantitatif memberi kesempatan pada peneliti untuk mengumpulkan data dengan menentukan terlebih dahulu konsep sebagai variable- variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada yang dipilih oleh peneliti. Kemudian variabel tersebut dicari dan ditetapkan indikator-indikatornya. Hanya dari indikator yang telah ditetapkan tersebut dibuat kuesioner, pilihan jawaban dan skor-skoranya. Hal ini juga didukung oleh Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument, penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Disebut sebagai penelitian positivistic karena penelitian ini hanya mendasarkan kepada fakta-fakta positif yang didapatkan di lapangan penelitian. Data yang berupa angka-angka yang telah dirumuskan dijadikan sebagai informasi akurat dalam penelitian.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sendiri adalah kausalitas. Tipe penelitian ini disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya. Dalam jenis penelitian ini, umumnya hubungan sebab-akibat sudah dapat diprediksi oleh peneliti,

sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel bebas dan variabel terikat. (Sanusi, 2011:14).

Dalam penelitian ini yang akan dijadikan sampel penelitian adalah karyawan café Blue Doors di Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengambilan sampel dilakukan secara sengaja dan sesuai dengan persyaratan sampel yang bertujuan agar data sampel yang didapat lebih representatif.

Penelitian ini, peneliti bermaksud untuk meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen pekerjaan karyawan. Sampel dalam penelitian ini mengambil sampel total yaitu karyawan Blue Doors di Surabaya sebanyak 43 karyawan dengan menyebarkan kuesioner di karyawan Blue Doors. Alasan mengambil 43 karyawan, karena syarat menentukan sampel dalam regresi linier minimal sebanyak 30 responden dan sudah mewakili sampel secara keseluruhan (Edison, 2018).

Kegiatan Penelitian tentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdapat 3 variabel yaitu lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen pekerjaan.

Variabel X (bebas) dalam penelitian ini adalah Lingkungan pekerjaan dan keterlibatan pekerjaan. Variabel X (bebas) merupakan variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Dalam konsep variabel bebas, ditemukan bahwa variabel ini menjadi sebab hadirnya atau timbulnya variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah lingkungan kerja dan keterlibatan kerja.

Variabel Y (terikat) dalam penelitian ini adalah Komitmen pekerjaan. Variabel Y (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah komitmen pekerjaan.

Teknik pengumpulan data dalam kegiatan penelitian bertujuan untuk mengetahui hasil dari variabel yang diteliti. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka peneliti menggunakan metode angket atau kuesioner. Idrus (2009: 100) Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

Tujuan penggunaan kuesioner adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Dalam pengumpulan data ini kuisisioner yang digunakan bersifat kuisisioner tertutup dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dan instrumen penelitian yang digunakan peneliti tersebut mengacu kepada skala likert. Proses pengukuran variabel akan menggunakan skala Likert. Interval penilaian yang digunakan pada setiap jawaban responden adalah nilai 5 sampai dengan 1 (Sugiyono, 2011). Pernyataan atas jawaban responden yang dipakai meliputi:

- A. Sangat Setuju (SS), diberi skor 5
- B. Setuju (S), diberi skor 4
- C. Netral (N), diberi skor 3
- D. Tidak Setuju (TS), diberi skor 2
- E. Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor 1

Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan dalam suatu pernyataan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu teknik penentuan sampel, di mana setiap populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian (Bhattacharjee, 2012:69). Teknik sampling yang

digunakan adalah purposive sampling yang dimana teknik menentukan sampel dengan dasar mempertimbangkan karakteristik terhadap target populasi yang akan dituju atau diteliti.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Pekerjaan**

Hipotesis pertama menyatakan bahwa diduga Lingkungan Kerja dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen pekerjaan. Setelah dilakukan pengujian Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen pekerjaan di café blue doors Surabaya. Hasil tabulasi data menunjukkan “Para anggota tim saya mendorong satu sama lain untuk keberhasilan saat melakukan tugas” memiliki nilai tertinggi di bandingkan dengan indicator lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa anggota tim di café blue doors Surabaya dapat mendorong tim nya satu dengan lainnya. Hal ini di tunjukkan dengan data-data yang telah penulis kumpulkan dan telah dilakukan pengujian bahwa adanya pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja dan komitmen pekerjaan. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen pekerjaan. Hasil ini mendukung dari adanya hasil penelitian sebelumnya oleh Ratria Agustiyandari (2017) yang dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pekerjaan.

Hasil dari pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pekerjaan, maka hal ini terbukti dengan adanya fakta dilapangan bahwa sesuai dengan pengamatan terhadap lingkungan kerja café bluedoors di Surabaya dari pola lingkungan kerja yang dilihat berdasarkan indicator lingkungan kerja fisik sangat memadai dalam hal ruangan tempat kerja yang disediakan, karena café bluedoors memiliki space ruang kerja yang minimalis tetapi sangat terkonsep untuk menjadi suatu space yang sangat mencukupi untuk setiap karyawan mengerjakan jobdescnya masing-masing, ruang kerja mereka di konsep seperti open kitchen yang dimana customer bisa melihat secara langsung bagaimana cara pembuatan minuman dan makanan ringan yang ada itu pun juga salah satu bentuk marketing yang mereka buat agar customer bisa memiliki rasa senang dan trusted kepada bluedoors, sehingga akan repeat order di bluedoors. Tidak hanya itu tetapi bluedoors memiliki ruangan yang cukup luas juga untuk para karyawannya dapat beristirahat ketika sedang berganti shift saat sedang bekerja, sehingga karyawan pun bisa menikmati waktu istirahatnya dengan nyaman. Selanjutnya hal lain yang berpengaruh adalah tentang kondisi tempat bekerja, bluedoors memiliki lingkungan kerja yang tenang dan kondusif sehingga para karyawan merasakan kenyamanan untuk melakukan setiap tanggung jawabnya. Ketenangan dan kondusifnya suatu ruangan sangat-sangat memberikan nilai plus dan juga memungkinkan seorang karyawan bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan juga komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Lalu juga mengenai kondisi lingkungan kerja yang dimana bisa dinilai dan dilihat melalui bentuk bangunan, bluedoors mengangkat tema heritage modern dan minimalist sehingga para karyawan memiliki rasa senang dan bangga akan lingkungan kerjanya.

Sedangkan dapat juga dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan salah satu pengaruh lingkungan kerja sangat signifikan dengan komitmen pekerjaan karena di café bluedoors para karyawan juga memiliki rasa saling mendukung satu sama lain antar rekan kerja, yang dimana jika suatu lingkungan di penuh dengan orang-orang yang mendukung pasti akan memberikan juga rasa nyaman dan memiliki di dalam diri seseorang sehingga timbul rasa mencintai dengan lingkungan kerja tersebut. Tidak hanya itu tetapi di bluedoors para karyawan memiliki kesempatan dan mendapatkan dukungan lebih dari atasan mereka untuk berbagi ide dan masukan dengan tim kerja dan atasan, sehingga timbulah perasaan berteman dan rasa saling percaya antara satu orang dengan lainnya termasuk dengan atasan.

Bluedoors menerapkan konsep bahwa atasan dan bawahan itu memiliki status yang sama hanya berbeda tanggung jawab saja, jadi atasan di café bluedoors tidak ingin ada tembok antara karyawan dan atasan. Karena memiliki pola kepemimpinan yang seperti ini para karyawan juga merasa bahwa nilai-nilai yang diangkat oleh bluedoors sangat sesuai dengan mereka, sehingga akhirnya mereka memiliki tujuan dan hati untuk mengembangkan pekerjaan mereka dan lingkungan pekerjaan yang menimbulkan rasa komitmen pekerjaan terhadap seseorang.

### 3.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Pekerjaan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa diduga Keterlibatan Kerja dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen pekerjaan. Setelah dilakukan pengujian Keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap komitmen pekerjaan di café blue doors Surabaya. Hasil tabulasi data menunjukkan “Saya merasa kuat dan mampu untuk melakukan pekerjaan saya.” memiliki nilai tertinggi di dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa anggota tim di café blue doors Surabaya memiliki sifat dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini di tunjukkan dengan data-data yang telah penulis kumpulkan dan telah dilakukan pengujian bahwa adanya pengaruh yang positif terhadap keterlibatan kerja dan komitmen pekerjaan. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen pekerjaan. Hasil ini mendukung dari adanya hasil penelitian sebelumnya oleh Jayasinghe, W. G. N. M. & Thavakumar, D (2020) yang dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pekerjaan.

Hasil dari pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pekerjaan, maka hal ini terbukti dengan adanya fakta dilapangan bahwa sesuai dengan pengamatan penulis terhadap para karyawan yang bekerja di café bluedoors Surabaya, mereka terlihat seperti pribadi-pribadi yang lumayan mendominasi mau itu laki-laki atau pun perempuannya dan dimana itu membuat mereka terlihat juga sebagai pribadi yang bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan baik, lalu juga berdasarkan hasil pernyataan dari pihak manager bluedoors juga menyatakan bahwa para pekerjanya merupakan pribadi yang sangat memahami setiap jobdesc mereka karena memiliki pengalaman juga dalam bidangnya. Tidak hanya itu tetapi para karyawan di bluedoors juga memiliki rasa nyaman sehingga pada saat bekerja mereka bisa bekerja hingga untuk waktu yang lama serta mereka juga bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan sekarang. Hal ini merupakan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya yang dimana jika seseorang sudah mengambil keputusan untuk terlibat dan di saat terlibat merasa nyaman dan aman pasti pribadi dari setiap mereka akan berkomitmen lebih lagi dengan pekerjaan mereka.

Dari adanya hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang lebih terlibat aktif dalam pekerjaannya akan lebih produktif dan juga tingkat loyalitasnya terhadap suatu organisasi semakin meningkat dan tetap terjaga daripada karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaannya, sehingga dari adanya hal tersebut membuat karyawan semakin antusias serta mempengaruhi komitmen pekerjaan yang terdapat dalam diri karyawan tersebut agar dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan.

## 4. KESIMPULAN

### o Lingkungan Kerja:

- Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen pekerjaan.



- Kondisi lingkungan kerja di Café Blue Doors, termasuk desain ruang yang terkonsep baik (open kitchen dan heritage modern) serta suasana yang nyaman, mendukung komitmen karyawan meskipun efeknya tidak terlalu kuat.
- **Keterlibatan Kerja:**
  - Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pekerjaan.
  - Karyawan di Café Blue Doors menunjukkan rasa tanggung jawab dan pemahaman terhadap tugas masing-masing, yang menciptakan keterlibatan lebih tinggi dan meningkatkan komitmen mereka.
- **Faktor Tim dan Kepemimpinan:**

Kerja sama tim dan pola kepemimpinan yang mendukung hubungan tanpa hierarki ketat turut berkontribusi dalam menciptakan rasa nyaman dan kepercayaan antara karyawan dan atasan.
- **Manajemen SDM:**

Sistem pembagian tugas yang terstruktur dan suasana kerja yang kondusif membantu menjaga loyalitas karyawan sejak pembukaan cabang di Surabaya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Cetakan I. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Bhattacharjee, Anol. (2012). *Social Science Research Principles, Methods, and Practices. USA: Creative Commons Attribution*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cohen, S. *Consequence and antecedents of organizational commitment among Pakistani university teachers. International Journal of Business and Management Invention, 3(12), 44-54.*
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 154– 164.*
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lubis (2021). *Komitmen Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan*. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage. Society for Human Resource Management Research Quarterly, 1, 1-12.*
- Logahan, M. J., & Aesaria, M. S. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan BTN-Ciputat. *Jurnal Manajemen – Binus Business, 5(2), 551-563.*
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi.
- Prihatini, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan BTPN-Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2(4), 1-17.*
- Robbins, P. Stephen., & Mary Coulter. (2014). *Management. Twelfth edition. United States: Pearson Education Limited.*
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Organizational Behavior (14th ed). New Jersey: Pearson.*

- Safri, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Karyawan (Studi Kasus Pt. Evans Indonesia Kab. Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 11–18.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif (R&D)*. Bandung: Alf