

# ABRITRASE 2(3) RAHAYU, ELLA

*by Upkd Unsuri*

---

**Submission date:** 24-Oct-2022 03:56AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1933809441

**File name:** 2022\_MARET\_Jurnal\_ABRITRASE\_2\_3\_Rahayu,\_Ella.pdf (290.81K)

**Word count:** 2690

**Character count:** 17420

## Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai

Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela\*

Ekonomi, Manajemen, Universitas Sunan Giri Surabaya, Sidoarjo, Indonesia

Email: <sup>1</sup>rahayumardikaningsih@gmail.com, <sup>2\*</sup>easinambela@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: easinambela@gmail.com

**Abstrak**—Pegawai merupakan salah satu aset perusahaan untuk tetap bertahan di tengah persaingan sehingga peningkatan kualitas pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan. Saat ini perusahaan memerlukan pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan namun hal itu diperlukannya lingkungan kerja yang mendukung hal tersebut. Pada penelitian ini melakukan penelitian terhadap pegawai perusahaan di Surabaya, teknik purposive sampling menjadi pilihan untuk dilakukannya pengambilan sampling dengan hasil jumlah responden yang didapatkan sebanyak 55 responden. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk penelitian ini, yang bila disimpulkan dari hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Perusahaan memerlukan peningkatan komitmen organisasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan pegawai.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasi; Kepuasan Pegawai.

**Abstract**—Employees are one of the company's assets to survive in the midst of competition so that improving the quality of employees and creating a conducive work environment is also needed. Currently, companies need employees who are committed to the company, but it requires a work environment that supports it. In this study, conducting research on company employees in Surabaya, purposive sampling technique is the choice for sampling with the results of the number of respondents obtained as many as 55 respondents. Multiple linear regression analysis was used for this research, which when concluded from the research results obtained that the work environment and organizational commitment affect employee satisfaction. Companies need to increase organizational commitment and create a conducive environment to increase employee satisfaction.

**Keywords:** Work Environment; Organizational Commitment; Employee Satisfaction.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada perusahaan sangat mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya yang dimaksud adalah pegawai. Mereka akan menentukan arah keberhasilan sebuah perusahaan. Dimana pegawai turut andil dalam pemenuhan rencana untuk mencapai visi perusahaan sehingga perusahaan perlu memperhatikan kepuasan pegawainya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari hasil kinerja yang diberikan oleh pegawai tersebut. Yang perlu diperhatikan perusahaan ada berbagai aspek yang bisa pengaruh kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja dapat terwujud bila faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti faktor lingkungan kerja dan komitmen dilaksanakan dengan bagus serta diperoleh oleh seluruh pegawai di organisasi (Darmawan, 2015). Kepuasan kerja tercapai bila ada hubungan yang baik dalam pendekatan transaksional ataupun relasional diantara dua pihak, yaitu pegawai serta organisasi. Ini menunjukkan ada beragam faktor dari bagian pegawai serta organisasi yang terlibat. Salah satu kedudukan berarti yang wajib dipusatkan dari pihak organisasi merupakan dengan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif. Ini dibentuk tertuju pada lingkungan fisik ataupun lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja berkaitan dengan pembentuk kepuasan kerja harus menjadi perhatian utama. Ini berkaitan dengan kegiatan sehari-hari di tempat kerja yang harus dihadapi dan dirasakan oleh pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kedudukan yang berarti untuk menghasilkan serta meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas seharusnya lebih patuh kepada organisasi dan ini berdampak pada tindakan pegawai dengan melakukan kewajiban serta tanggung jawabnya dengan lebih baik. Tidak hanya itu lingkungan kerja bisa menghasilkan keterikatan hubungan antara banyak pegawai di lingkungan yang sama. Oleh karena itu, seharusnya dibentuk supaya lingkungan kerja memiliki kontribusi mendukung kerja dan menghasilkan kenyamanan pegawai. Saat mereka merasa nyaman dalam perilaku kerja maka gairah kerja menunjang menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Tidak hanya lingkungan kerja yang baik, aspek lain yang bisa memengaruhi tercapainya kepuasan kerja adalah komitmen pegawai. Sasaran organisasi untuk membentuk kepuasan kerja tanpa komitmen merupakan hal tidak berorientasi jangka panjang. Pegawai harus diberdayakan untuk menunjukkan komitmen ini dengan cara psikologis, penuh kekuatan mental serta penunjukkan sikap dan perilaku. Ini disebabkan komitmen harus terlihat dan ditunjukkan serta memberikan kontribusi berarti bagi setiap perilaku dan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi yang ditunjukkan pegawai di tempat kerja menjadi kata kunci bagi manajer untuk mengarahkan kepada produktivitas kerja yang lebih baik dan ini akan menggiring pada kemajuan organisasi yang lebih produktif pula. Komitmen organisasi dipandang sebagai tingkat di mana seorang pegawai setia pada organisasi mereka (Meyer et al., 2002; Tayyab, & Riaz, 2004). Komitmen Organisasi seperti yang diteorikan dalam tiga bentuk yang diidentifikasi dalam pernyataan sikap afektif, kesinambungan, dan komitmen normatif (Mowday et al, 1979; Khan et al, 2013). Pada pembahasan sebelumnya terdapat masalah pada lingkungan kerja dan komitmen akan mempengaruhi kepuasan kerja maka pada penelitian ini akan membahas peran lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap pembentukan kepuasan kerja dari para pegawai di lingkungan kerja.

## 2. KERANGKA TEORI

Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya untuk melakukan tugas serta kewajiban yang diberatkan kepadanya, seperti kebersihan serta kerapian (Robbins, 2009). Ada sebagian aspek ataupun penanda yang mempengaruhinya antara lain: (a) fasilitas serta perlengkapan guna mendukung kerja; (b) kondisi fisik tempat kegiatan hal berkecukupan pencahayaan serta kebersihan; (c) jaminan faktor keamanan untuk memberikan rasa aman bagi pegawai.

Komitmen organisasi dimaksud sebagai sesuatu kondisi dimana seseorang pegawai berpihak pada kepentingan organisasi dan tujuan-tujuan serta ambisinya untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi itu (Darmawan, 2015). Jadi dalam perihal ini, keikutsertaan pekerjaan yang besar berarti berpihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sedangkan komitmen organisasi yang besar berarti berpihak organisasi karena organisasi telah mempekerjakannya. Mowday et al (1982) mendeskripsikan komitmen organisasi sebagai keyakinan kuat dari pegawai serta tujuan organisasi, nilai-nilai, keinginan guna memobilisasi cukup banyak upaya atas kepada organisasi serta kemauan kuat guna tetap menjadi anggota organisasi. Darmawan (2015) mendeskripsikan komitmen organisasi sebagai tingkatan pengenalan serta keikutsertaan pegawai dalam kepentingan organisasi. Allen serta Meyer (1997) mendefinisikannya sebagai kondisi intelektual seseorang pegawai yang menandai dirinya ada ikatan dengan organisasi serta kemauan buat meneruskan kontribusi dalam organisasi. Dimensi dari komitmen organisasi bagi Allen serta Meyer (1997) adalah (1) affective commitment, (2) continuance commitment, (3) normative commitment.

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja merupakan tindakan umum kepada karier seorang yang membuktikan perbandingan antara jumlah apresiasi yang diperoleh pekerja serta jumlah yang mereka yakini sepatutnya mereka dapat. Bagi Kreitner serta Kinicki (2001), kepuasan kerja merupakan sesuatu efektifitas ataupun tanggapan emosional kepada bermacam pandangan pekerjaan. Indikator kepuasan kerja bagi Darmawan (20134) ada enam yaitu: (1) pekerjaan, (2) supervisi, (3) organisasi, (4) kesempatan untuk maju, (5) rekan kerja, (6) kondisi pekerjaan.

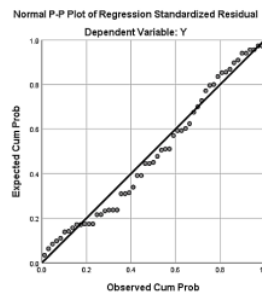
## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Makalah ini mengadopsi pendekatan studi kasus dari metode penelitian deskriptif karena fleksibilitasnya dalam hal pendekatan yang diberikannya, melalui penyelidikan yang mendalam dan holistik. Ini bertujuan untuk mengumpulkan deskripsi tingkat yang beragam dari mereka yang berpartisipasi dalam penelitian dengan memungkinkan mereka untuk menggambarkan apa yang mereka alami dan rasakan dalam istilah mereka sendiri. Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disebar kepada responden sebanyak 55 responden, dengan teknik purposive sampling digunakan pada penelitian ini. Uji yang akan digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

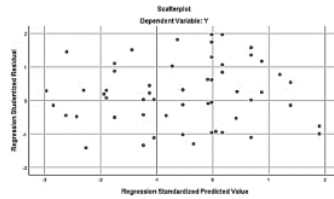
Uji validitas digunakan untuk menguji kelayakan item-item pertanyaan pada kuisisioner dengan melihat nilai corrected item-total correlation harus lebih besar 0,3. Hasil uji validitas telah dilakukan dan dinyatakan bahwa seluruh item-item pertanyaan dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu variabel dengan cara melihat nilai alpha cronbach >0,6. Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

Responden pada penelitian ini didominasi dengan responden wanita sebanyak 31 responden. Untuk usia didominasi usia >25 tahun dengan lama kerja lebih dari 5 tahun. Telah dilakukan uji normalitas untuk mengetahui pendistribusian apakah sudah normal atau belum. Hasil dapat dilihat pada gambar 1



**Gambar 1.** Uji Normalitas

Pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data didistribusi secara normal dengan ketentuan pada gambar 1 dilihat penyebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal. Pada Uji heteroskedastisitas didapatkan hasil pada gambar 2



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Pada gambar 2 dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara tidak berpola yang mengartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Perhitungan SPSS dihasilkan persamaan regresi yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut

Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.327	5.033		4.436	.000	
	X1	3.684	.680	.544	5.414	.000	.798
	X2	2.689	.789	.342	3.407	.001	.798

Bila dilihat dari tabel 1 dapat dihasilkan persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y = 22.327 + 3.684 X1 + 2.689 X2 + e$$

Hasil persamaan dapat diartikan bila lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0 maka kepuasan pegawai sebesar 22.327. Bila asumsi lingkungan kerja bernilai tetap maka setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan pegawai sebesar 3.684. Bila asumsi komitmen organisasi bernilai tetap maka setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan pegawai sebesar 2.689. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1481.177	2	740.589	36.006	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1069.550	52	20.568		
	Total	2550.727	54			

Pada tabel 2 dapat dilihat hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.565	4.535	1.172

Pada koefisien determinasi dipakai guna mengenali besar tidaknya akibat variabel bebas kepada variabel terikat. Angka R Square sebesar 0,581 ataupun 58,1% variabel lingkungan kerja serta komitmen organisasi bisa mempengaruhi kepuasan pegawai sebesar 58,1% sebaliknya lebihnya 41,9% dipengaruhi faktor- faktor lain yang tidak ikutserta dalam riset ini.

Dari tabel 1 juga dapat dilihat hasil dari uji t yaitu uji parsial setiap variabel bahwa variabel bebas secara signifikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi < 0,05. Hasil penelitian ini didukung oleh Darmawan (2015); Allen dan Meyer (2007) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan pegawai. Komitmen organisasi akan berkembang bila keterlibatan organisasi menjadi pengalaman yang memuaskan bagi pegawai sehingga dapat terbentuk kepuasan pegawai itu sendiri. begitupun juga dengan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai, pendapat yang sama dikemukakan pada penelitian sebelumnya oleh Lane et al. (2010); Darmawan (2016); Lestari et al. (2020); Ernawati et al. (2020) lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap sebagai perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, dan kepuasan kerja adalah signifikan faktor penentu komitmen organisasi (Tsai dan Huang 2008).

## 5. KESIMPULAN

Lingkungan kerja yang menarik serta mendukung sungguh bernilai guna kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai banyak sifat yang bisa mempengaruhi keselamatan raga serta psikologis. Tempat kerja yang bermutu sungguh bernilai guna

melindungi pekerja pada bermacam kewajiban mereka serta bertugas dengan cara efisien. Tempat kerja yang bagus ditilik oleh karakter semacam imbalan yang bersaing, ikatan saling yakin antara pegawai serta manajemen, kesetaraan serta keseimbangan guna seluruh orang, serta beban kerja yang masuk ide dengan tujuan yang menantang tetapi bisa dijangkau. Kombinasi dari seluruh situasi ini menghasilkan perilaku kerja selaku situasi kerja terbaik untuk pegawai untuk bertugas dengan tingkatan kepuasan yang besar. Selaku organisasi yang mengarah pada keuntungan, menghasilkan lingkungan yang membolehkan untuk pegawai yang puas merupakan petunjuk guna menggapai garis dasar yang dibutuhkan. Demikian pula dapat disimpulkan bahwa kepuasan faktor internal (aktivitas, kemandirian, kreativitas, keamanan, status sosial, antara lain) sangat mirip dengan hasil kepuasan eksternal (hubungan manusia, remunerasi, rekan kerja, kondisi kerja). Hal di atas memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa, secara umum, pegawai sangat termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dengan baik. Tautan menemukan dukungan teoretis karena karakteristik penelitian memungkinkan untuk memverifikasi bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja, dalam semua variabel yang diamati: kejelasan, dukungan, tantangan, produktivitas, dan kualitas kerja, hubungan erat dengan kepuasan kerja saat melakukan pekerjaan baru. Penekanan dalam pekerjaan ini pada pengukuran variabel, menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai. Sebagaimana hasil penelitian merasa puas dengan lingkungan kerja mereka saat ini. Mereka yang puas berada pada tingkatan yang membuat mereka nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang dibantu dengan komunikasi yang bagus mempunyai ikatan langsung dengan kepuasan pegawai. Penemuan dari riset ini menekankan perlunya manajemen buat memperhatikan lingkungan kerja pegawai untuk meningkatkan hasil kerja. Untuk studi berikutnya memungkinkan untuk melaksanakan riset dengan variabel lebih terinci semacam upah, jam kerja, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan karir pegawai, serta keadilan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer. (1997). *Commitment In the Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication. London.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2007). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Darmawan, D. (2015). Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 113-122.
- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D et al. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 520-528.
- Issalillah, F. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*, Metromedia, Surabaya.
- Khan, I., Nawaz, A., Khan, M.S. (2013). Determining the organizational commitment of Academicians in public sector universities of developing countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2 (1), 361-374.
- Kreitner, Robert., & A. Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Lane, K., Esser, J., Holte, B., & Anne, M. M. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 13(1), 43-54.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective commitment and normative commitment to the organizational: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press. New York.
- Mowday, R.T., Steers, R. M., & Porter L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Putra, A. R., D. Darmawan., & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 10(2), 12-24.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2009). *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim, & M. Irfan. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Relasi - Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyaltas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Tayyab, S., & Riaz, M. N. (2004). Validation of the three-component model of organizational commitment in Pakistan. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 19(3-4), 123-149.
- Tsai, Ming-Tien & Huang, Chun-Chen. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*. 3(8), 565-581.

# ABRITRASE 2(3) RAHAYU, ELLA

---

## ORIGINALITY REPORT

---

17%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

2%

★ Submitted to Universiteit van Amsterdam

Student Paper

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On