

MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI

I Gede Anindya Perdana Putra^{1*)}, I Ketut Mustika²⁾ dan I Made Juarta Yasa³⁾

*) *Corresponding author*: perdana.putra@triatmamulya.ac.id

Abstract

This research aims to determine the mediation of job satisfaction on the influence of the work environment and organizational commitment. The population in this study were employees of the Tabanan Regency Research and Development Regional Planning Agency. This research sample used a saturated sample of 60 people. The analysis technique uses a variance based or component based approach with Partial Least Square (PLS) with the help of Warp PLS. The results of the analysis show that 1) The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction; 2) Job satisfaction has a positive and significant effect on job satisfaction; 3) The work environment has a positive and significant effect on organizational commitment; and 4) Job satisfaction mediates positively and significantly in the relationship between the work environment and organizational commitment at the Tabanan Regency Research and Development Regional Planning Agency. It is hoped that the suggestions in this research will be for the leadership of the Tabanan Regency Research and Development Regional Planning Agency to pay attention to and improve the work environment, job satisfaction and organizational commitment.

Key words: job satisfaction, work environment, organizational commitment

PENDAHULUAN

Salah satu factor terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Di era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk mampu bersaing dalam dunia bisnis. Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dapat mendorong organisasi untuk memiliki daya saing tinggi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia tentunya terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi, salah satu permasalahan perusahaan yang masih menjadi perhatian mengenai sumber daya manusia untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat adalah berkaitan dengan komitmen organisasi mereka. Menurut Sianipar dan Haryani (2014) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati. Terdapat banyak factor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Alvina dan Djastuti (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan.

Selain kepuasan kerja, factor yang mempengaruhi komitmen organisasioal adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi. Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif selayaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan yang beralamat Jalan Pahlawan No.19 Tabanan. Bapedalitbang Kabupaten Tabanan merupakan salah satu lembaga teknis daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perencanaan penelitian dan pengembangan Kabupaten Tabanan. Dalam upaya mencapai kinerja Bapedalitbang tersebut, penting adanya komitmen organisasional bagi para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional; 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional; dan 4) Untuk mengetahui kepuasan kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya (Dadang, 2013). Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Danang Sunyoto (2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah: penerangan diruang kerja, suhu ruangan ditempat kerja, suara yang mengganggu, sirkulasi udara ditempat kerja, hubungan dan komunikasi antara atasan dan bawahan dan hubungan dengan sesama karyawan yang bersifat kekeluargaan.

Komitmen Organisasional

Robbins dan Judge (2012) komitmen organisasi adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawati (2012), “mengungkapkan bahwa komitmen lebih dari sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi”. Menurut Mas’ud (2004) komitmen organisasi dibagi menjadi enam indikator yaitu perasaan senang menjadi bagian organisasi, kepedulian terhadap masalah organisasi, perasaan emosional terhadap organisasi, kebanggaan karyawan dalam organisasi, kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan kesediaan untuk bekerja kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel eksogen, variable endogen dan variable mediasi. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X). variable endogen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y), dan variable mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (M). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Tabanan yang berjumlah 60 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan tehnik sampel jenuh atau sampel sensus, dimana seluruh populasi digunakan sampel. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi, observasi dan kuesioner. Uji instrument penelitian menggunakan uji

validitas dan reliabelitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Warp Partial Least Square (PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pegawai Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan didominasi oleh pegawai laki-laki, dengan tingkat usia lebih dari 40 tahun. Dilihat dari tingkat pendidikan, pegawai Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan telah memiliki Pendidikan yang tinggi yaitu S1. Masa kerja pegawai sebgaaian besar lebih dari 10 tahun, hal ini menandakan bahwa pegawai telah memiliki pengalaman yang tinggi dibidang kerjanya.

Uji Instrumen Penelitian

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini ditujukan untuk pegawai Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan dengan teknik pengambilan sampel sensus. Kemudian hasil kuesioner dianalisis dengan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dikatakan valid apabila nilai *loading factor (component)* >50% dan setiap variabelnya mengelompok. Kemudian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alphanya* > 0.70. berdasarkan table 1 menemukan semua variabel dalam penelitian ini dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Validitas Dan Reliabelitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's alfa if item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1	0,870	Valid	0,901	Reliabel
	X2	0,853	Valid		
	X3	0,847	Valid		
	X4	0,783	Valid		
	X5	0,876	Valid		
	X6	0,727	Valid		
Kepuasan Kerja (Y1)	X2.1	0,876	Valid	0,910	Reliabel
	X2.2	0,686	Valid		
	X2.3	0,907	Valid		
	X2.4	0,931	Valid		
	X2.5	0,891	Valid		
Komitmen Organisasi (Y2)	Y1.1	0,971	Valid	0,972	Reliabel
	Y1.2	0,966	Valid		
	Y1.3	0,879	Valid		
	Y1.4	0,971	Valid		
	Y1.5	0,870	Valid		
	Y1.6	0,976	Valid		

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Metode analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*) dengan Program *Warp PLS*. Penelitian ini telah memenuhi evaluasi mendasar, yaitu: 1) evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan 2) evaluasi model struktural (*inner model*). Hasil uji koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung ditampilkan pada table 2 dan table 3 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Efek Langsung

No	Hubungan antar Variabel	<i>Parth Coefficient</i>	<i>P Value</i>	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X) → Kepuasan kerja (Y1)	0,874	<0,001	H1 ditolak
2	Lingkungan kerja (X) → komitmen organisasi (Y2)	0,587	<0,001	H2 diterima
3	Kepuasan kerja (Y1) → Komitmen organisasi (Y2)	0,360	<0,001	H3 diterima

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 3
Hasil Pengujian Efek Tidak Langsung

No	Hubungan antar Variabel	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>	VAF	Kesimpulan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X) → kepuasan kerja → komitmen organisasi (Y2)	(0,874 x 0,360) 0,315	(0,587 + 0,315) 0,902	0,349	<i>partial mediation</i>	H4 diterima

Sumber: Data diolah (2024)

Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Hasil ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan. Begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif akan berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari dan Kurniasari dan Halim (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan

Hasil analisis menemukan bahwa lingkungan kerja (X) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y2). Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvina dan Djastuti (2018); Kurniasari dan Halim (2013) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan

Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y2). Hasil ini berarti bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasional pegawai Pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan, begitu sebaliknya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kurniasari dan Halim (2013); Akbar, dkk (2016) yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan

Hasil uji analisis menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pada hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil ini berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pada hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kurniasari dan Halim (2013); yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan mencapai tujuan kerja dan organisasi mereka, membuat tempat kerja lebih menyenangkan, sehingga hal tersebut membantu meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sijabat, (2011) menyatakan orang yang puas terhadap pekerjaannya lebih cenderung mencintai organisasinya dibandingkan dengan mereka yang tidak puas pada pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki kepuasan di tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya tersebut, yang pada akhirnya akan membuat komitmen organisasional mereka juga meningkat, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi penghubung antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan.
4. Kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pada hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan. Artinya bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka diharapkan kepada pimpinan Badan Perencanaan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Tabanan dapat memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.
2. Peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan pemilihan warna cat ruangan yang lebih sejuk, meningkatkan komunikasi dengan semua pegawai, membangun mekanisme umpan balik dan mempraktikkan resolusi konflik.
3. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, menambah fasilitas kerja pegawai, dan meningkatkan kepekaan terhadap keputusan pegawai.
4. Peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik kesejahteraan fisik, yang meliputi tempat kerja yang nyaman, peralatan kerja yang menunjang kinerja, serta penghargaan yang layak dan kesejahteraan psikologis, yang meliputi dukungan dari pemimpin, pelatihan untuk menunjang kinerja, dan promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan

Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, XXXVIII(2), pp. 80-81.

Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). *Thesis*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka.

Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.

Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 8, No.2.

Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: BP Undip.

Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Robbins, P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior Edition. 15*. New Jersey: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sianipar, A., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Jurnal Psikodemensia*, Vol. XIII, No.1 (98-114).

Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. *Jurnal Visi*, 592-608.

Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Center for Academic.