



Jasiora : Vol 3 No 4 Juni 2020

JASIORA

Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora
(<http://jurnal.stiasetihsetio.ac.id/index.php/admngr/index>)



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (*Studi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo*)

Tarjo¹, Burhanuddin², Muhammad Nasir³

¹ STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail: tarjuly4@gmail.com,

² STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail: fariburhanuddin@yahoo.com

³ STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail: nasirstiass71@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 22 April 2020
Diterima: 20 Mei 2020
Terbit: 15 Juni 2020

Keywords:
Work environment, job satisfaction and organizational commitment

Kata kunci:
Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Corresponding Author:
Tarjo, E-mail:
tarjuly4@gmail.com

DOI : 10.5281/zenodo.3892279

Abstract

Research conducted to test and analyze the influence of work environment and job satisfaction on organizational commitment. The population and research sample of all employees outsourcing with total sampling techniques as many as 43 respondents. Data analysis using multiple linear regression with IBM Statistics SPSS software Version. 20.

The conclusion of the study, H1 the influence of the work environment on organizational commitment is not a significant effect $t_{count} < t_{table}$ (1,111 < 2.0167) sig 0.273 > 0.005, H2 the effect of job satisfaction on organizational commitment has a significant effect $r_{count} > r_{table}$ (3.113 > 2.0167 and sig 0.003 < 0.005 and H3 as a basis simultaneous influence of work environment and job satisfaction have a significant effect $f_{count} > f_{table}$ (17,299 > 5,114 and sig 0,000 < 0.005.

Keywords: Work environment, job satisfaction and organizational commitment.

Abstrak

Penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi dan sampel penelitian seluruh karyawan outsourcing dengan teknik pengambilan sampel total sampling sebanyak 43 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan software IBM Statistik SPSS Versi. 20.

Kesimpulan penelitian, H1 pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.111 < 2.0167) sig 0.273 > 0.005, H2 pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (3.113 > 2.0167 dan sig 0.003 < 0.005 serta H3 secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (17.299 > 5.114 dan sig 0.000 < 0.005.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

1. Pendahuluan

Organisasi memiliki berbagai jenis sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' dalam bentuk barang atau jasa. Sumber daya meliputi modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk operasional. Di antara berbagai sumber daya, sumber daya manusia atau (SDM) adalah elemen yang paling penting. Manajemen Sumber Daya Manusia/SDM adalah tenaga kerja yang sangat penting dalam berkontribusi pada tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.¹

Era globalisasi dan tuntutan persaingan bisnis yang ketat dewasa ini, perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja bisnisnya melalui manajemen organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menggunakan tenaga kerja minimum untuk dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Alasannya adalah perusahaan berusaha untuk fokus pada penanganan pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sementara pekerjaan pendukung diserahkan kepada pihak lain. Proses aktivitas ini dikenal sebagai outsourcing.² Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi bidang-bidang lain. Perusahaan yang fokus mendapatkan calon karyawan yang memenuhi syarat serta memberikan kompensasi yang memuaskan dan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kepuasan kerja seseorang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana seseorang bekerja.³

Setiap organisasi, baik skala besar, menengah dan kecil semua akan berkaitan dengan lingkungan di mana organisasi berada. Lingkungan itu sendiri selalu mengalami perubahan yang begitu cepat. Dengan demikian, organisasi yang dapat bertahan adalah organisasi yang dapat beradaptasi dengan lingkungan.⁴ Kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah bidang kajian perilaku organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja mempelajari sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka sementara komitmen organisasi berfokus pada sikap karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Ada tiga dimensi secara umum dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja pertama adalah respons emosional terhadap situasi kerja, sehingga dapat dilihat dan dapat diharapkan. Kedua kepuasan kerja sering ditentukan seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Kepuasan kerja terkait dengan sikap yang terkait dengan karakteristik pekerjaan.⁵ Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada keberhasilan organisasi serta kemajuan berkelanjutan. Hasil komitmen organisasi menunjukkan hasil positif seperti tingkat turnover karyawan yang rendah.⁶

Perbankan adalah lembaga keuangan yang menyediakan layanan, oleh karena itu sebelum kepuasan pelanggan dapat direalisasikan, karyawan harus memiliki tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga dapat mengurangi keinginan untuk berhenti.

¹ Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Zifatama

² Farida, Umi, Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press

³ Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Erlangga. Jakarta

⁴ Amirullah, Rindiah Hanafie. 2002. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

⁵ Luthans, Fred, 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-5. Mc Graw Hill. New York

⁶ Herjany Errica, Innocentius Benarto. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD Sekolah X di Jakarta Barat*

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi? Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?

Apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi

Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* yang bekerja di Bank Mandiri Cabang Muara Bungo. Populasi dan sampel dalam penelitian seluruh karyawan *outsourcing*. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling.⁷ Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* IBM Statistik SPSS. Versi 20.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas berdasarkan tabel 1, tabel 2 dan tabel variabel lingkungan organisasi, variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi seperti yang disajikan di bawah ini. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (r_{tabel} sebesar 0.345). Ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid tapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data hasil uji statistik maka seluruh instrumen penelitian lebih besar dari r_{tabel} oleh karena itu dapat disimpulkan variabel seluruh indikator variabel penelitian adalah valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Variabel Lingkungan Organisasi (X1)**

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kerja	Lingkungan Kerja yang Segar	0.833	0.345	Valid
	Lingkungan kerja yang nyaman	0.689	0.345	Valid
	Memenuhi Standar yang Layak pada tugas tersebut	0.633	0.345	Valid
Lingkungan Hidup (X1)	Keramahan sesama karyawan	0.796	0.345	Valid
	Sikap keramahan dengan bos	0.744	0.345	Valid
	Saling Menghormati di waktu yang berbeda	0.735	0.345	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
	Merasa puas karena pekerjaan ini sangat menarik	0,723	0.345	Valid
	Merasa puas karena pekerjaan ini memiliki pengembangan karir	0,698	0.345	Valid
	Merasa puas karena promosi berdasarkan kinerja	0,793	0.345	Valid
	Merasa puas mendapatkan perlakuan yang adil di	0,769	0.345	Valid

⁷ Arikunto Suharsimi 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Kepuasan Kerja (X2)	tempat kerja			
	Merasa puas mendapatkan gaji yang adil	0,817	0.345	Valid
	Puas menerima manfaat selain gaji	0,846	0.345	Valid
	Merasa puas karena pemimpin memberikan saran dan bantuan	0,726	0.345	Valid
	Merasa puas pemimpin memperhatikan bawahan	0,772	0.345	Valid
	Merasa puas dalam hubungannya dengan rekan kerja	0,868	0.345	Valid
	Merasa puas karena mendapat dukungan dari rekan kerja	0,866	0.345	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig
Komitmen Organisasi (Y)	Mengikat diri dengan nilai dan norma organisasi,	0,612	0.345	Valid
	Setia kepada organisasi	0,619	0.345	Valid
	Nilai dan norma organisasi sama dengan nilai individu	0,581	0.345	Valid
	Lebih menguntungkan jika Anda tetap menjadi anggota organisasi,	0,580	0.345	Valid
	Takut kehilangan sesuatu jika Anda meninggalkan organisasi	0,605	0.345	Valid
	Jaminan sosial yang lebih baik	0,702	0.345	Valid
	Organisasi telah berkontribusi pada kehidupan karyawan,	0,726	0.345	Valid
	Pengalaman bekerja di suatu organisasi itu menyenangkan dan bahagia	0,802	0.345	Valid
	Pengalaman bekerja di suatu organisasi itu menyenangkan dan bahagia	0,776	0.345	Valid
	Menjadi anggota organisasi hanyalah batu loncatan	0,541	0.345	Valid
	keinginan untuk meninggalkan organisasi, hanya bekerja untuk organisasi untuk sementara waktu	0,541	0.345	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitemen Organisasi (Y)

Jumlah	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,822	Reliabel
2	Kepuasan kerja (X2)	0,932	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (Y)	0,844	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel 4, variabel lingkungan organisasi, variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi. Nilai *rhitung* > *rtabel* (*rtabel* sebesar 0.345). ketentuan jika *rhitung* > *rtabel* maka dinyatakan reliabel tapi jika *rhitung* < *rtabel* maka indikator dikatakan tidak reliabel. Berdasarkan data hasil uji statistik maka seluruh variabel penelitian lebih besar dari *rtabel*, disimpulkan seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Pengujian statistik t untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara parsial atau secara langsung. Hasil pengujian statistik t seperti terjadi pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji t (uji secara Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.902	5.538		2.330	.025
1 Lingkungan Kerja	.344	.309	.189	1.111	.273
Kepuasan kerja	.473	.152	.530	3.116	.003

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, maka persamaan regresi berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 12.902 + 0.344X_1 + 0.473 X_2 + e$$

Persamaan tersebut membuktikan bahwa, variabel bebas (X_1 dan X_2) hasil analisis memberikan pengaruh terhadap akuntabilitas dana desa.

- Nilai konstanta = 12.902 artinya bahwa rata-rata kontribusi variabel lain di luar model memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,344, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi apabila variabel lain dianggap konstan maka komitmen organisasi (Y) mengalami penurunan sebesar 0,344.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,473, yang berarti variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi apabila variabel lain dianggap konstan maka komitmen organisasi (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,473.

Berdasarkan data pada tabel 5 tersebut di atas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansinya lebih besar dari taraf kesalahan 5% yaitu $0,273 > 0,05$. Nilai ini membuktikan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama ditolak.
- Variabel kepuasan kerja (X_2) membuktikan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf kesalahan 5% yaitu $0,003 < 0,05$. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil uji hipotesis kedua diterima.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	679.873	2	339.937	17.299	.000 ^b
Residual	786.034	40	19.651		
Total	1465.907	42			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja

Hasil uji statistik pada tabel 6 di atas bahwa nilai $F_{hitung} 17.299 > F_{tabel} 5.14$ tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Berarti hipotesis 3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji statistik R-Square atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu variabel komitmen organisasi seperti pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.681 ^a	.464	.437	4.433	1.242

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 7 diatas, kedua variabel independen dengan koefisien derterminasi sebesar 0.464. hal ini berarti kemampuan menjelaskan kontribusinya terhadap variabel dependen sebesar 46.4% yang diperoleh dari 0.464×100 . Kesimpulan bahwa komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 46.4% sedang sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Orgnaisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil penelitian membuktikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1.111 > 2.0167$ dan signifikansi $0.273 > 0.05$. Berdasarkan hasil uji tersebut secara parsial atau secara individu dapat disimpulkan H_1 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh salahudin (2013) dan Herjany (2018). bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian hipotesis peneitian dan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, membuktikan bahwa lingkungan kerja belum dirasakan baik oleh karyawan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik.

Pngaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Orgnaisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Terbukti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.116 > 2.0167$ dan signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat di ambil kesimpulan secara parsial atau individual bahwa H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herjany, (2018) dan Wulandari (2017) Ningkiswari (2017) Efentris (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen orgsnnisasi. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan outsorsing, kepuasan kerja menjadi penting harus dimiliki oleh karyawan sebelum karyawan memberikan pelayanan yang memuaskan nasabah. Kepuasan kerja ini disebabkan oleh yang berkaitan dengan gaji, hubungan baik sema karyawan maupun dengan atasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $17.299 > 5.14$ dan sig $0.000 < 0.05$. Hasil pengujian dapat disimpulkan H_3 diterima. Bahwa lingkungan

yang baik yang dirasakan oleh setiap individu dan kepuasan kerjanya juga dirasa baik maka dapat membuat seseorang komitmen pada organisasi di mana mereka bekerja. Komitmen karyawan merupakan keinginan kuat untuk berbuat yang terbaik bagi organisasi.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian secara parsial variabel lingkungan kerja pengaruh tidak signifikan, yang berarti lingkungan kerja yang ada saat ini dirasakan belum baik. Lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik, kepuasan kerja berkorelasi positif, artinya kepuasan kerja yang dirasakan sudah sesuai dengan harapan karyawan *outsourcing*, kepuasan kerja salah satunya dipengaruhi oleh gaji, hubungan yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Komitmen organisasi dapat diwujudkan dengan lingkungan kerja maupun kepuasan kerja secara bersama-sama, sehingga karyawan yang memiliki perasaan nyaman di tempat kerja serta merasakan kepuasan kerja karena menerima gaji yang sesuai dengan yang diharapkan menjadi faktor yang menentukan komitmen organisasi. Komitmen yang baik akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen tinggi maka akan bekerja lebih baik, bekerja lebih tekun.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian, khususnya Ketua LPPM STIA Setih Setio Muara Bungo Ibu Nanik Istianingsih yang telah membantu termasuk dalam penyempurnaan penulisan artikel.

Daftar Pustaka

Buku-buku

- Amirullah, Rindiah Hanafie. 2002. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Farida, Umi, Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. UNMUH Ponorogo Press
- Luthans, Fred, 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-5. Mc Graw Hill. New York.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10* Erlangga. Jakarta.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Zifatama.

Jurnal.

- Herjany Errica, Innocentius Benarto. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD Sekolah X di Jakarta Barat*.