

DAMPAK KOMPETENSI PROFESIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA APARATUR DI DINAS PENDIDIKAN
..... *Ismiyati , Hendri Dunan dan Eni Yuliati* 1-15

PENGUATAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NONFORMAL
..... *Mitha Clarita Rani , Defrizal dan Tika Oktavia* 16-27

DETERMINAN BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DI LINGKUNGAN LAYANAN KESEHATAN
..... *Doni Andika Sitepu , Ni Putu Widhia Rahayu dan Ria Apriyani* 28-39

TRANSFORMASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FENOMENOLOGIS
..... *Dina Lestari Yuliati , Wenny Permata Sari dan Muhammad Zefri* 40-48

MODEL PENGARUH KUALITAS KINERJA APARATUR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PEMERINTAHAN DAERAH YANG EFEKTIF
..... *Dwi Utari Ningsih , Tri Lestira P Warganegara dan Ahmad Tri Wibowo* 49-61

MODEL PENGUATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI DALAM SEKTOR PEMERINTAHAN
..... *Yuli Arieani , M.Oktaviannur dan Rahmadani* 62-75

EKSPLORASI FAKTOR PERILAKU KONSUMEN TERHADAP PREFERENSI DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN BENIH JAGUNG NK
.....*Kenedhy Kinsyafman , Andala Rama Putra Barusman dan merina Adam* 76-93

REKONSTRUKSI STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MODERN
..... *Kiki Sanakri , Agus Wahyudi dan Desi Susanti* 94-103

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF PADA IBU BEKERJA DI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG
..... *Dewi Restalia , Haninun dan Ahmad Nabil Zam Zam* 104-116

DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA
.....*Siska Septiani Putri , Tina Miniawati V.Barusman dan Nurichsan* 117-131

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 14	Nomor 1	Hal 1– 131	Bandar Lampung Maret 2025	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	---------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 14, Nomor 1 – Maret 2025

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri
Angga Febrian
Winda Rika Lestari
Yateno
Ismaul Fitroh
Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin
Sekar Wulan Prasetyaningtyas
Abdullah Muksin
Fera Nefianti
Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan
Nova Alvia

Alamat: Jl.
Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:
Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Dinamika Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Membentuk Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia

Siska Septiana Putri¹, Tina Miniawati Barusman², Nurichasan³

^{1,2,3} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: tina.barusman@ubl.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, sedangkan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan perusahaan, dengan jumlah sampel sebanyak 61 orang yang ditentukan melalui teknik sampling tertentu. Pengolahan data dilakukan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, serta analisis inferensial melalui regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi. Kedua variabel tersebut memiliki peranan strategis dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama melalui penyediaan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai, serta meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan perhatian terhadap keamanan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga loyalitas, komitmen, dan produktivitas karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.*

Pendahuluan

Dalam konteks organisasi modern, keberadaan organisasi tidak hanya berfungsi sebagai wadah administratif semata, tetapi juga sebagai sistem sosial yang kompleks yang mengintegrasikan berbagai individu dengan latar belakang, kepentingan, serta tujuan yang berbeda-beda untuk mencapai sasaran bersama secara efektif dan efisien (Barusman *et al.*, 2020). Organisasi merupakan wadah yang memiliki peran penting dan strategis dalam memenuhi berbagai kebutuhan manusia yang terus berkembang, baik kebutuhan ekonomi, sosial, maupun pelayanan lainnya. Seiring dengan perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis, setiap organisasi dituntut mampu beradaptasi serta menjalankan fungsinya secara efektif agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, keberadaan organisasi tidak hanya dipandang sebagai tempat berkumpulnya individu, tetapi juga sebagai sistem kerja yang mengkoordinasikan berbagai unsur secara terpadu (Hafit *et al.*, 2022). Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola seluruh sumber daya yang tersedia, seperti modal, teknologi, informasi, serta sarana pendukung lainnya. Namun demikian, di antara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia menempati posisi yang paling penting karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam merencanakan pekerjaan, mengambil keputusan, menjalankan operasional, serta menciptakan inovasi yang mendukung kemajuan organisasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Dengan demikian, kualitas organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu mengembangkan kompetensi, motivasi, disiplin, dan produktivitas para anggotanya. Apabila sumber daya manusia dikelola secara baik melalui sistem manajemen yang tepat, maka organisasi akan lebih mudah mencapai

efektivitas kerja, meningkatkan daya saing, serta mempertahankan keberlangsungan organisasi di tengah persaingan dan perubahan yang terus terjadi (Reda, 2018).

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat vital dalam organisasi, karena berperan langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional maupun strategis. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan tingkat kinerja organisasi secara keseluruhan (Gutierrez-Gutierrez *et al.*, 2018). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan secara optimal (Samwel, 2018). Hal ini mencakup pemberian motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara material maupun non-material. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, perhatian terhadap aspek-aspek tersebut menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi (Setiyadi & Wartini, 2016).

Salah satu faktor penting yang menjadi indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah komitmen organisasi (Setyawan, 2017). Komitmen organisasi merupakan gambaran mengenai sejauh mana seorang karyawan memiliki rasa keterikatan secara emosional, kesetiaan, serta kemauan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Komitmen ini menunjukkan adanya kesediaan individu untuk menerima nilai-nilai organisasi, mendukung kebijakan yang berlaku, serta berupaya aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif. Semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula dorongan untuk mempertahankan hubungan kerja dan memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi umumnya akan menampilkan perilaku kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, serta semangat kerja yang konsisten. Mereka cenderung lebih peduli terhadap keberhasilan organisasi, mampu bekerja sama dengan baik, serta bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai sekaligus menciptakan stabilitas dan keberlangsungan organisasi (Sayoga & Yudianto, 2023). Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada meningkatnya tingkat absensi, turnover karyawan, serta menurunnya kinerja secara keseluruhan.

Tingkat komitmen organisasi tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Firmansyah & Hollyson, 2021). Dua faktor yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut saling berhubungan, karena lingkungan kerja yang baik cenderung menumbuhkan rasa puas dalam diri karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi, loyalitas, serta kualitas pekerjaan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik berupa aspek fisik maupun nonfisik. Aspek fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, tata ruang, serta ketersediaan sarana kerja yang memadai.

Selain itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar rekan kerja, komunikasi antara atasan dan bawahan, kerja sama tim, budaya organisasi, serta sistem kerja yang diterapkan perusahaan. Apabila seluruh unsur tersebut dikelola secara baik, maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman, aman, dan harmonis. Kondisi tersebut mampu membantu karyawan menjalankan tugas secara optimal, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong terciptanya kepuasan kerja sekaligus mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden mengenai Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		S (%)	T S (%)
1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	35,9	64,1
2	Kompensasi yang saya terima adil dibandingkan dengan rekan kerja lain di posisi yang sama	49,2	50,8
3	Atasan saya mendengarkan masukan, kritik, atau saran dari saya dengan baik	40,9	59,1
4	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan.	43,6	56,4
5	Lingkungan kerja di tempat saya nyaman dan mendukung produktivitas.	44,2	55,8
6	Fasilitas di tempat kerja, seperti ruang istirahat atau toilet, tersedia dengan baik	44,2	55,8

7	Saya merasa aman dari risiko kecelakaan kerja saat menjalankan tugas.	52,5	47,5
8	Perusahaan memberikan perlindungan kerja, seperti asuransi kesehatan atau keselamatan kerja.	45,3	54,7

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan kondisi empiris yang terjadi di lapangan, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Di antaranya adalah kurang optimalnya pengaturan jam kerja, rendahnya kualitas komunikasi antar karyawan, serta kondisi kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan menurunkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian utama manajemen karena merupakan salah satu faktor strategis yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, tertata, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan bersemangat. Kondisi kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas, pencahayaan, dan kelengkapan sarana kerja, tetapi juga aspek nonfisik seperti komunikasi yang lancar, kerja sama tim, serta budaya organisasi yang positif. Apabila organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, maka pegawai akan merasa dihargai, memiliki keterikatan yang lebih kuat, dan terdorong memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga memiliki peranan penting dalam membentuk komitmen organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kompensasi yang adil, beban kerja yang seimbang, hubungan baik dengan atasan, serta kesempatan pengembangan karier. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan motivasi tinggi, loyalitas yang kuat, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan dampak negatif berupa menurunnya produktivitas, meningkatnya konflik internal, rendahnya semangat kerja, hingga munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi fokus kebijakan manajemen agar komitmen pegawai semakin kuat dan kinerja organisasi tetap terjaga.

Permasalahan terkait kepuasan kerja juga masih menjadi tantangan dalam organisasi, khususnya yang berkaitan dengan ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang diberikan, serta kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Basri & Rauf, 2021). Kondisi ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, sehingga berpengaruh terhadap menurunnya komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang memiliki hubungan erat dengan tingkat komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi pegawai (Hermawan, 2022). Sementara itu, kepuasan kerja yang timbul dari terpenuhinya kebutuhan pegawai, seperti kompensasi yang layak, penghargaan atas prestasi, kesempatan berkembang, dan perlakuan yang adil, akan mendorong tumbuhnya rasa memiliki serta loyalitas terhadap organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin kuat pula komitmen pegawai dalam mendukung organisasi tempat mereka bekerja. Selain berpengaruh terhadap individu, kedua faktor tersebut juga memberikan dampak besar terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Nurhandayani, 2022). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berupaya memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya produktivitas, efektivitas kerja, dan daya saing organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menjadi penting dilakukan, khususnya bagi organisasi yang ingin menjaga keberlanjutan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang (Hermingsih & Purwanti, 2020).

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari kesesuaian antara harapan dengan imbalan atau kondisi kerja yang diterima. Komitmen organisasi sendiri diartikan sebagai tingkat loyalitas, keterikatan, dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berupaya mencapai tujuan perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara parsial, tetapi juga menganalisis pengaruh simultan keduanya dalam meningkatkan komitmen

organisasi. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai besarnya kontribusi masing-masing variabel, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan loyalitas karyawan dan keberhasilan organisasi.

Tujuan utama penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris mengenai besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti keamanan, kenyamanan, hubungan antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong pegawai melaksanakan tugas secara optimal. Sementara itu, kepuasan kerja menunjukkan tingkat perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh sistem penghargaan, keadilan organisasi, kesempatan promosi, pengakuan prestasi, serta hubungan kerja yang baik. Kedua faktor tersebut secara teoritis memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi, yaitu sikap loyalitas, rasa memiliki, keterikatan emosional, dan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan kondisi nyata di lapangan. Selain menguji hubungan antarvariabel, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas tema serupa. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja, penyempurnaan sistem kompensasi dan penghargaan, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan. Apabila aspek-aspek tersebut dikelola secara efektif, maka komitmen organisasi akan semakin kuat sehingga berdampak positif terhadap meningkatnya loyalitas pegawai, produktivitas kerja, kedisiplinan, serta keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh besar terhadap perilaku, produktivitas, serta kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendorong semangat kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan kejenuhan, stres, serta menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, organisasi perlu menjadikan lingkungan kerja sebagai unsur strategis dalam upaya meningkatkan efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Octavia *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja mencakup dua dimensi utama, yaitu aspek fisik dan nonfisik. Aspek fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak ruang kerja, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai. Sementara itu, aspek nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi antara pimpinan dan bawahan, kerja sama tim, suasana psikologis, serta budaya kerja yang berkembang dalam organisasi. Apabila kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas pegawai, dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan (Setiani & Febrian, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres kerja, bahkan konflik yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan (Adhistry *et al.*, 2022). Secara teoritis, lingkungan kerja juga berperan sebagai faktor motivasional eksternal yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja, di mana kondisi kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Adapun indikator lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antar rekan, kondisi fisik ruang kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, serta aturan atau kebijakan organisasi yang mengatur aktivitas kerja, yang secara keseluruhan berkontribusi dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja (Octavia *et al.*, 2023).

Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan psikologis yang menunjukkan sejauh mana seseorang merasakan kenyamanan, kesenangan, dan penerimaan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Kondisi ini terbentuk melalui proses penilaian individu terhadap berbagai unsur pekerjaan, seperti beban tugas, hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja secara keseluruhan (Tecco *et al.*, 2020). Dalam kajian perilaku organisasi, kepuasan kerja dipahami sebagai reaksi emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan positif maupun negatif tergantung pada pengalaman kerja yang dirasakan. Tingkat kepuasan kerja umumnya dipengaruhi oleh sejauh mana harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila kondisi nyata di

tempat kerja sesuai atau bahkan melebihi harapan yang dimiliki, maka karyawan cenderung merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diterima, maka kepuasan kerja dapat menurun dan berpotensi memengaruhi motivasi serta kinerja individu (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja merupakan keadaan psikologis yang menunjukkan tingkat rasa senang, nyaman, dan terpenuhinya harapan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kondisi ini tidak hanya dipengaruhi oleh aspek materiil seperti gaji, insentif, atau bentuk kompensasi lainnya, tetapi juga ditentukan oleh berbagai faktor nonmateriil yang berperan penting dalam membentuk persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Imbalan finansial memang menjadi salah satu faktor pendorong, namun belum cukup untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi apabila tidak didukung oleh unsur lain yang menunjang kebutuhan emosional dan profesional pegawai. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, adanya dukungan sosial di lingkungan kerja, serta komunikasi yang baik dalam organisasi. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, memperoleh promosi jabatan, dan memiliki jenjang karier yang jelas turut meningkatkan motivasi kerja pegawai. Di samping itu, kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, nyaman, dan tertata dengan baik akan membantu kelancaran pelaksanaan tugas serta menumbuhkan rasa dihargai oleh organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja terbentuk melalui perpaduan faktor materiil dan nonmateriil yang secara bersama-sama mendorong semangat kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai (Sunarta, 2019). Secara teoritis, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, komitmen, dan loyalitas karyawan, serta menurunkan tingkat absensi dan turnover. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adapun indikator kepuasan kerja meliputi kompensasi, dukungan atasan, kondisi lingkungan kerja, serta jaminan keamanan kerja, yang secara keseluruhan mencerminkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan dalam bekerja (Yo & Surya, 2015).

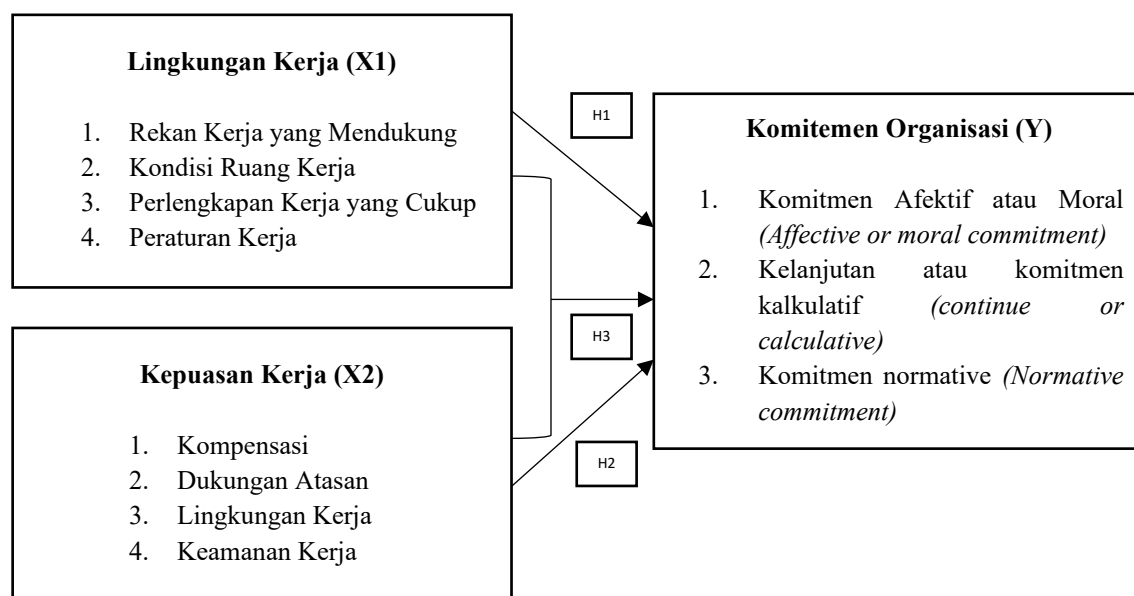
Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keadaan psikologis yang menunjukkan seberapa kuat hubungan emosional, loyalitas, dan keterlibatan seorang individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Kondisi ini tercermin melalui kemampuan karyawan dalam menerima, memahami, serta menyetujui diri dengan nilai-nilai, visi, misi, dan tujuan organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki, maka semakin besar pula rasa memiliki yang tumbuh dalam diri karyawan, sehingga mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga berupaya mendukung kemajuan organisasi secara sungguh-sungguh. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi menjadi faktor penting karena mampu mendorong stabilitas tenaga kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi (Sofiati *et al.*, 2023). Komitmen organisasi tidak hanya dipandang sebagai sikap positif terhadap tempat kerja, melainkan juga mencerminkan kesediaan individu untuk memberikan kemampuan, tenaga, pikiran, dan loyalitas terbaiknya demi tercapainya sasaran organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, disiplin kerja yang baik, serta motivasi untuk berkontribusi secara optimal. Selain itu, mereka juga memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam jangka panjang karena merasa bahwa keberhasilan organisasi merupakan bagian dari keberhasilan pribadi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi unsur strategis yang sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan keberlangsungan organisasi secara berkelanjutan (Setyawan, 2017). Secara konseptual, komitmen organisasi mencerminkan adanya kepercayaan terhadap organisasi, kemauan untuk berupaya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dorongan internal untuk terus berkontribusi dalam lingkungan kerja. Komitmen tersebut terwujud melalui beberapa dimensi utama, yaitu identifikasi terhadap tujuan organisasi, keterlibatan secara psikologis dalam pelaksanaan tugas, serta loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi (Yanti & Putri, 2023). Selain itu, komitmen organisasi dapat dimaknai sebagai tingkat keterikatan seorang individu terhadap tempat ia bekerja yang tercermin melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesiapan memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan bersama, serta kesediaan menerima dan menjalankan nilai-nilai yang menjadi pedoman organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi umumnya menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka merasa memiliki hubungan yang kuat dengan lingkungan kerjanya. Kondisi tersebut menjadikan komitmen organisasi sebagai faktor penting dalam mendorong stabilitas tenaga kerja, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Dalam perspektif teoritis, komitmen organisasi dibangun oleh tiga dimensi utama. Pertama, komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi sehingga individu bertahan karena adanya rasa bangga, nyaman, dan memiliki. Kedua, komitmen berkelanjutan, yakni komitmen yang muncul berdasarkan pertimbangan rasional mengenai keuntungan yang diperoleh maupun risiko yang akan dihadapi apabila meninggalkan organisasi. Ketiga, komitmen normatif, yaitu dorongan moral dan rasa kewajiban untuk tetap setia serta melanjutkan pengabdian kepada organisasi. Ketiga dimensi tersebut saling melengkapi dalam membentuk tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi secara menyeluruh (Sofiati *et al.*, 2023).

Komitmen organisasi dapat diklasifikasikan menjadi komitmen internal yang bersumber dari motivasi intrinsik individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta komitmen eksternal yang terbentuk akibat pengaruh lingkungan kerja dan tuntutan organisasi. Indikator komitmen organisasi mencakup dua aspek utama, yaitu sikap dan kecenderungan perilaku, di mana aspek sikap meliputi identifikasi terhadap organisasi, rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi, kenyamanan dalam bekerja, keterlibatan dalam pelaksanaan tugas, serta loyalitas, sedangkan aspek perilaku tercermin dalam kesediaan untuk memberikan usaha lebih serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka waktu yang berkelanjutan. Dengan demikian, individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan keterlibatan yang kuat, loyalitas yang tinggi, serta perilaku kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Siregar & Nurbaiti, 2023).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei sebagai sarana untuk memperoleh data yang bersifat objektif, terukur, dan sistematis guna menganalisis fenomena yang diteliti secara ilmiah. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengolah data numerik melalui teknik statistik sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan yang akurat. Melalui metode survei, peneliti mengumpulkan informasi langsung dari responden mengenai kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Selain itu, metode ini dinilai efektif karena dapat menjangkau responden dalam jumlah yang cukup besar dengan waktu yang relatif efisien (Yam & Taufik, 2021). Adapun desain penelitian yang diterapkan adalah eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah disusun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, desain eksplanatori digunakan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas, terukur, dan komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta satu variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam indikator yang terukur agar dapat dianalisis secara empiris. Lingkungan kerja diukur melalui aspek dukungan rekan kerja, kondisi ruang kerja, kelengkapan fasilitas, serta aturan kerja. Kepuasan kerja diukur berdasarkan dimensi kompensasi, dukungan atasan, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Sementara itu, komitmen organisasi diukur melalui sikap identifikasi, keterlibatan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran pengamatan. Pada penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh karyawan PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan yang berjumlah 302 orang. Mengingat jumlah populasi cukup besar, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode tertentu agar proses penelitian dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Berdasarkan teknik tersebut, diperoleh sampel sebanyak 61 responden yang dinilai telah mewakili kondisi populasi secara keseluruhan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dengan menggunakan skala pengukuran tertentu, sehingga dapat menggambarkan persepsi dan tanggapan responden terhadap objek yang diteliti. Selain itu, teknik dokumentasi juga digunakan sebagai sumber data pendukung untuk melengkapi informasi yang relevan dengan penelitian. Sebelum instrumen digunakan dalam pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap butir pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti, sehingga item yang digunakan benar-benar sesuai dengan konsep penelitian. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil apabila digunakan pada kondisi yang relatif sama. Dengan adanya pengujian tersebut, instrumen penelitian diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat, konsisten, dan dapat dipercaya, sehingga mendukung ketepatan analisis serta kesimpulan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh, baik terkait karakteristik responden maupun distribusi jawaban pada setiap variabel penelitian. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui kecenderungan data, tingkat pencapaian indikator, serta kondisi nyata objek yang diteliti secara sistematis dan terstruktur. Dengan demikian, analisis deskriptif menjadi tahapan awal yang penting untuk memahami fenomena penelitian sebelum dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel serta menarik kesimpulan berdasarkan data penelitian. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu teknik statistik yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual, sedangkan uji F digunakan untuk menilai pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan penggunaan kedua uji tersebut, peneliti dapat memperoleh kesimpulan yang lebih akurat mengenai signifikansi hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0.565	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0.842	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0.738	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0.893	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0.771	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0.494	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0.661	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0.785	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0.839	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0.631	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber Data Diolah, 2024

Variabel lingkungan kerja yang dianalisis dalam penelitian pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang, Lampung Selatan, menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria uji validitas, sehingga dapat dinyatakan layak dan tepat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur aspek yang diteliti.

Tabel 3. Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X_2)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0.638	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0.653	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0.516	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0.683	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0.797	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0.566	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0.790	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0.728	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0.732	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0.766	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0.631	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber Data Diolah, 2024

Variabel kepuasan kerja yang dianalisis dalam penelitian pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang, Lampung Selatan, menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria uji validitas, sehingga dapat dinyatakan layak dan tepat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur aspek yang diteliti.

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Item No	r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0.611	0,444	r hitung > r tabel	Valid
2	0.681	0,444	r hitung > r tabel	Valid
3	0.818	0,444	r hitung > r tabel	Valid
4	0.632	0,444	r hitung > r tabel	Valid
5	0.611	0,444	r hitung > r tabel	Valid
6	0.695	0,444	r hitung > r tabel	Valid
7	0.791	0,444	r hitung > r tabel	Valid
8	0.773	0,444	r hitung > r tabel	Valid
9	0.665	0,444	r hitung > r tabel	Valid
10	0.577	0,444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber Data Diolah, 2024

Variabel komitmen organisasi yang dianalisis dalam penelitian pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang, Lampung Selatan, menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria uji validitas, sehingga dapat dinyatakan layak dan tepat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur aspek yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
X1	0.921	0.60	Reliabel
X2	0.913	0.60	Reliabel
Y	0.914	0.60	Reliabel

Sumber Data Diolah, 2024

Temuan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien Alpha yang diperoleh masing-masing variabel berada di atas nilai batas minimum (*cut-off*) sebesar 0,60, yang umumnya

dijadikan sebagai kriteria dalam menilai konsistensi suatu instrumen penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara akurat.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.002	4.158		1.444	.154
	Lingkungan_krj	.373	.101	.375	3.701	.000
	kepuasan_krj	.501	.109	.467	4.611	.000

Sumber Data Diolah, 2024

Persamaan regresi linear berganda didapatkan nilai: $Y = 6.002 + 0.373 X_1 + 0.501 X_2 + Et$.

Persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 6,002 + 0,373 X_1 + 0,501 X_2 + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,002 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tetap berada pada angka 6,002 ketika lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,373 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,373 satuan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,501 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,501 satuan.

Uji t-statistik (Parsial)

Uji hipotesis parsial merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk menilai pengaruh variabel X_1 terhadap Y serta variabel X_2 terhadap Y melalui uji t. Penggunaan uji parsial ini bertujuan untuk melihat sejauh mana setiap variabel bebas memberikan kontribusi secara individual terhadap perubahan variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh lebih dominan dalam model penelitian. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan derajat kebebasan (df) sebesar 61, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,667 yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian. Hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Hipotesis t-Statistik (Simultan)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.002	4.158		1.444	.154
	Lingkungan_krj	.373	.101	.375	3.701	.000
	kepuasan_krj	.501	.109	.467	4.611	.000

Sumber Data Diolah, 2024

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung pada variabel X1 sebesar 3,701 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,667 pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), serta didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Hasil pengujian pada variabel X2 menunjukkan nilai thitung sebesar 4,611 yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,667 pada tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji f-statistik (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian kuantitatif, pengujian ini menggunakan Uji F sebagai alat analisis untuk menilai signifikansi model regresi secara keseluruhan. Uji F berfungsi untuk melihat sejauh mana variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dengan demikian, melalui pengujian ini dapat diketahui apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara kolektif memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan komitmen organisasi. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, jika nilai Fhitung lebih kecil daripada Ftabel, maka pengaruh tersebut dinyatakan tidak signifikan. Selain itu, keputusan juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, yaitu apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh nyata secara simultan. Namun, jika nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka hipotesis alternatif ditolak, sehingga lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 8. Uji Hipotesis f-Statistik (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.295	2	467.147	28.559	.000 ^a
	Residual	948.722	58	16.357		
	Total	1883.016	60			

Sumber Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 28,559 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,07 pada derajat kebebasan $DF1 = 2$ dan $DF2 = 58$ dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan, sehingga hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 28,559, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan $DF1 = 2$ dan $DF2 = 58$ sebesar 3,07. Karena nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara memadai. Secara teoritis, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perubahan komitmen organisasi.

Hasil analisis juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 0,05. Nilai probabilitas yang lebih rendah dari batas signifikansi menandakan bahwa tingkat kesalahan dalam pengambilan keputusan statistik sangat kecil, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat

keandalan dan kepercayaan yang tinggi. Hal ini menegaskan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat bukan merupakan faktor kebetulan semata, melainkan benar-benar memiliki makna secara statistik. Oleh karena itu, model penelitian yang dibangun dapat digunakan sebagai dasar dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Temuan ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, dan mendukung pelaksanaan tugas akan meningkatkan semangat kerja serta menumbuhkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja yang tercermin dari terpenuhinya kebutuhan pegawai, adanya penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, serta hubungan kerja yang baik akan memperkuat loyalitas dan keterikatan pegawai kepada organisasi. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang berarti kedua variabel independen tersebut secara simultan mempunyai peranan penting dalam menjelaskan tingkat komitmen organisasi karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Bumi Menara Internusa. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui penilaian terhadap berbagai aspek, seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan maupun atasan, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan yang diterima. Apabila kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi dengan baik, maka mereka akan merasa nyaman, termotivasi, dan memiliki kepuasan yang lebih tinggi dalam bekerja. Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui loyalitas, rasa memiliki, keinginan mempertahankan keanggotaan, serta kesediaan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada semakin kuatnya komitmen karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen perlu menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan adil, karena kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kenyamanan individu, tetapi juga menjadi faktor penting dalam membangun sumber daya manusia yang produktif, loyal, dan berorientasi pada keberhasilan organisasi. Menurut Robbins (2018), kepuasan kerja mencerminkan kemampuan individu dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi aturan organisasi, serta beradaptasi dengan kondisi kerja yang tidak selalu ideal. Sementara itu, Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, sedangkan Ivanseceovich (2014) memandangnya sebagai sikap yang terbentuk dari persepsi individu terhadap tingkat kesesuaian antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasi. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan, terutama bagi mereka dengan kinerja rendah, sementara karyawan berkinerja tinggi cenderung bertahan karena adanya penghargaan dan pengakuan yang diterima. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan berbagai respons negatif, seperti keluhan, ketidakpatuhan, hingga penghindaran tanggung jawab, yang berdampak pada produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuk karyawan. Namun demikian, respons karyawan tidak selalu bersifat destruktif, karena terdapat pula perilaku konstruktif seperti penyampaian aspirasi dan loyalitas yang dapat mendorong perbaikan kondisi kerja.

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas, keamanan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan suasana kerja yang harmonis, serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh melalui penghargaan, kesempatan berkembang, kompensasi, dan keadilan organisasi, maka akan semakin kuat pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, kedua faktor tersebut menjadi elemen penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan dan manajemen perusahaan perlu melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui kebijakan yang berpihak pada kesejahteraan karyawan. Upaya tersebut penting karena komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengenal nilai-nilai organisasi, menerima tujuan perusahaan, serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen yang tinggi tercermin dari kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik, bekerja dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan loyalitas, serta mempertahankan keanggotaannya dalam jangka panjang demi tercapainya tujuan Perusahaan Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan tingkat kesediaan individu untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan, yang tercermin

dari kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk berkontribusi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sejalan dengan itu, Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan tingkat identifikasi individu terhadap organisasi serta keterikatan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Komitmen ini tercermin dalam bentuk identifikasi terhadap misi organisasi, keterlibatan psikologis dalam pencapaian tujuan, serta loyalitas terhadap organisasi. Hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi bersifat saling memengaruhi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat komitmen karyawan, baik secara emosional, rasional, maupun moral, sehingga meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan dan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang positif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Penutup

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk komitmen organisasi pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan. Secara teoritis, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, tata ruang, kebersihan, dan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup lingkungan nonfisik seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, serta iklim kerja yang kondusif. Kondisi lingkungan yang semakin baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan. Situasi tersebut pada akhirnya akan memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga komitmen organisasi cenderung meningkat.
2. Kepuasan kerja juga terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek gaji, beban kerja, kesempatan pengembangan, hubungan kerja, serta pengakuan dari organisasi. Ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, maka akan muncul sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalani, yang kemudian mendorong terbentuknya komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan loyalitas dan keterikatan karyawan.
3. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku organisasi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dan stabilitas psikologis, sedangkan kepuasan kerja memberikan dorongan motivasional yang memperkuat sikap positif terhadap organisasi. Kombinasi dari kedua faktor tersebut secara bersama-sama akan menghasilkan tingkat komitmen organisasi yang lebih optimal, yang tercermin dari loyalitas, keterlibatan, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Implikasi

1. Kepuasan kerja yang tinggi apabila diikuti oleh komitmen organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang lebih positif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif perilaku organisasi, kepuasan kerja mencerminkan respon emosional karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan komitmen organisasi menunjukkan keterikatan psikologis individu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Ketika kedua aspek ini berjalan secara seimbang, karyawan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta kesediaan untuk memberikan usaha lebih dalam bekerja. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga berkontribusi pada terbentuknya budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi hasil di dalam organisasi.
2. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, serta tingkat kepuasan kerja yang memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Secara teoritis, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi sosial yang sehat akan menciptakan kondisi psikologis yang stabil bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketika kebutuhan kerja,

- baik kebutuhan fisiologis maupun psikologis, dapat terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan lebih fokus, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, serta menunjukkan keterlibatan kerja (work engagement) yang lebih tinggi. Hal ini pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas hasil kerja, baik secara individu maupun kolektif, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Lingkungan kerja yang sehat serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga memiliki implikasi terhadap rendahnya tingkat turnover intention atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Hal ini mendorong terbentuknya loyalitas jangka panjang yang dapat menekan niat untuk berpindah kerja. Selain itu, rendahnya tingkat turnover memberikan keuntungan bagi organisasi dalam bentuk efisiensi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menjaga stabilitas tim kerja. Lebih jauh, hal ini juga membantu mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang telah terakumulasi di dalam organisasi, sehingga keberlanjutan operasional dapat terus terjaga dengan baik.

Saran

1. Lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan pada PT Bumi Menara Internusa Tanjung Bintang Lampung Selatan berkaitan dengan penyediaan perlengkapan kerja yang lebih memadai. Peningkatan fasilitas ini penting agar dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas karyawan, mengingat masih terdapat penilaian bahwa perlengkapan yang tersedia belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pekerjaan.
2. Kepuasan kerja yang perlu diperhatikan adalah aspek keamanan kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan perasaan tenang dan terlindungi.
3. Komitmen organisasi yang perlu ditingkatkan dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kepuasan karyawan secara menyeluruh. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan karyawan akan memiliki tingkat loyalitas dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia Caroline, H., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–147. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Barusman, A. R. P., Nurdiawansyah, Warganegara, T. L. P., & Mega, S. A. (2020). Influence of Company Characteristics on Carbon Disclosure Emissions on Manufacturing Companies in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(6), 1423–1431.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v1i1.76>
- Firmansyah, A., & Hollyson, R. (2021). Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Bagaimana Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara di Indonesia. *EKOMBIS Sains*, 06(02), 177–193.
- Gutierrez-Gutierrez, L. J., Barrales-Molina, V., & Kaynak, H. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(1), 43–66. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2016-0387>

- Hafit, N. I. A., Anis, A., Johan, Z. J., Othman, N. A., & Munir, Z. (2022). Examining the Role of Organisational Learning Theory and Learning Organisations in the Era of Digitalization: A Literature Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i5/13071>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *DIMENSI*, 9(3), 574–597.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *EKOBIL: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(2), 108–110. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Ardi, N. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Pemalang. *Jurnal, Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2, 484–491.
- Reda, H. M. (2018). Organizational Culture: A Case Study Measuring the Importance and Presence of Organization Values at a Higher Education Organization in Saudi Arabia. *Engineering Management Research*, 7(1), 56. <https://doi.org/10.5539/emr.v7n1p56>
- Samwel, J. O. (2018). An Assessment of the Impact of Performance Management on Employee and Organization Performance - Evidence from Selected Private Organizations in Tanzania. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 199. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13415>
- Sayoga, S. A.-R., & Yudianto, I. (2023). Pengaruh Komitmen Pimpinan dan Kompetensi Aparatur Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Barang Milik Daerah Kota Cimahi. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 105–124. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1916>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomarco Prismaatama Jakarta. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324. <http://maj.unnes.ac.id>
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan PEMBERDAYAAN Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Akses*, 12(24), 99–106.
- Siregar, M. M., & Nurbaiti, N. (2023). Analisis Pengaruh Kolaborasi SKPD, Kualitas SDM Dan Komitmen Kepemimpinan Terhadap Optimalisasi Pengelolaan Barang Milik Daerah Pemerintah Kota Medan (Studi Kasus Pada Bidang Aset Dan Investasi). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 3939–3948.
- Sofiati, E., Hidayat, T., Permana, J., Anggiani, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). High-Performance Human Resource Practices untuk Membina Kinerja dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(7), 5048–5054. <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>

- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Tecco, C. Di, Nielsen, K., Ghelli, M., Ronchetti, M., Marzocchi, I., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2020). Improving Working Conditions and Job Satisfaction in Healthcare: A Study Concept Design on a Participatory Organizational Level Intervention in Psychosocial Risks Management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3677. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103677>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yanti, Z., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Pengelolaan Barang Milik Daerah Kabupaten Pasaman. *INNOVATIVE: Journal of Social Scien Research*, 3(4), 5792–5803.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Denganstres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.