Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis
Volume 15, Nomor 2, Mei 2024
P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Influence of Job Satisfaction, Work Motivation, and Work Environment on Employee Commitment

Isna Indriyani*), Didik Subiyanto, Syamsul Hadi
Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia
**e-mail korespondensi: isnaindriyani89@gmail.com*

Info Artikel

Riwayat Artikel :
Diterima: 21 Maret 2024
Disetujui: 31 Maret 2024
Dipublikasikan: Mei 2024

Nomor DOI :
10.33059/jseb.v15i2.9770

Cara Mensitasi :
Indriyani, I., Subiyanto, D., & Hadi, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15*(2), 376-385. DOI: 10.33059/jseb.v15i2.9770.

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. Penelitian kuantitatif dengan teknik sensus ini melibatkan 43 karyawan PT. Alta Danan Jaya Abadi. Proses pengujian hipotesis dijalankan menggunakan SPSS versi 26. Hasil diperoleh menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, namun motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Implikasi praktisnya adalah perlu adanya penguatan dalam peningkatan gaji, rekan kerja, dan arahan dari atasan agar komitmen karyawan tetap terjaga.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

Article Info

Article History :
Received: 21 March 2024
Accepted: 31 March 2024
Published: May 2024

DOI Number :
10.33059/jseb.v15i2.9770

How to Cite :
Indriyani, I., Subiyanto, D., & Hadi, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15*(2), 376-385. DOI: 10.33059/jseb.v15i2.9770.

Abstract

This research explores the relationship between job satisfaction, work motivation and work environment on employee commitment. This quantitative research using census techniques involved 43 employees of PT. Alta Danan Jaya Abadi. The hypothesis testing process was carried out using SPSS version 26. The results showed that job satisfaction had a negative and significant effect on employee commitment, but work motivation and work environment had a positive and significant effect on employee commitment. Simultaneously, the three independent variables have a positive and significant effect on employee commitment. The practical implication is that there needs to be reinforcement in increasing salaries, co-workers, and direction from superiors so that employee commitment is maintained.

Keywords: *Job Satisfaction, Employee Commitment, Work Environment, Work Motivation.*

2614-1523/©2024 The Authors. Published by Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
This is an open access article under the CC BY-SA license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

PENDAHULUAN

Perseroan Terbatas (PT) merupakan suatu badan usaha yang berbentuk badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham. Fenomena lapangan yang terjadi pada PT. Alta Danan Jaya Abadi dapat dilihat di *google maps* dengan *link htpps://maps.app.goo.gl/DjfVHCBgxMfWjJDR8*. Dari hasil penelusuran PT. Alta Danan Jaya Abadi dari skala 1-5 memperoleh nilai 4.4 dari 562 pengunjung yang mereview *google maps* ini. Nilai 4.4 merupakan nilai yang mendekati sangat bagus. Namun, ketika melihat beberapa ulasan pengunjung terkait dengan kualitas pelayanan yang ada di dalam organisasi itu menyatakan bahwa respon pelayanan admin sangat rendah dan tidak responsif dan tidak sesuai dengan kesepakatan. Selain itu, pengunjung lain juga memberikan review bahwa pelayanan yang diberikan sangat lambat dan tidak komunikatif sehingga sangat mengecewakan. Pengunjung lain juga menyatakan kekecewaannya karena waktu yang dijanjikan tidak dapat ditepati. Dari beberapa pernyataan dari konsumen tersebut masih terdapat pelayanan yang belum maksimal. Hal ini penting untuk ditindaklanjuti agar karyawan selalu memberikan pelayanan yang maksimal sesuai harapan konsumen dan dapat meningkatkan perkembangan organisasi jangka panjang dengan meningkatnya kapasitas atas SOP yang ada di perusahaan. Hal ini karena dengan meningkatkan komitmen karyawan dalam menjalankan SOP dengan baik, dan selalu berfikir untuk keberlanjutan organisasi maka dapat meningkatkan kinerja. Seperti disampaikan Muslim *et al*. (2020), keberhasilan dan pengembangan usaha salah satunya bergantung pada kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian dari Sulaiman *et al*. (2019), komitmen karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, menurut Seema *et al*. (2021), kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yang pertama adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipandang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat komitmen pada karyawan tersebut (Hidayat, 2018). Namun penelitian yang dilakukan oleh Santoni *et al*. (2021) memperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan (Suputra & Sriathi, 2018; Reskantika *et al*., 2019). Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula komitmen karyawan tersebut.

Faktor terakhir yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan (Gunawan & Ardana, 2020; Subagyo, 2019). Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkat pula komitmen karyawan tersebut. Namun penelitian yang dilakukan Rumoning (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen karyawan diperlukan sumber daya manusia yang memilki kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik, sehingga akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga variabel yang saling melengkapi dalam proses peningkatan komitmen karyawan sehingga perusahaan menjadi berkembang dan lebih baik. Selain itu, penelitian ini belum pernah diuji sehingga perlu dilakukan validasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap terkait penelitian dalam bidang komitmen karyawan mengenai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan dari variabel-variabel sebelumnya, maka penelitian ini menghubungkan ketiga variabel tersebut untuk melihat pengaruhnya terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan uraian kondisi yang telah dijabarkan, maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan.

TELAAH LITERATUR

Menurut Ellys & Ie (2020), karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan komitmen karyawan kepada perusahaannya. Kepuasan kerja karyawan dipandang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan (Seema et al., 2021; Hidayat, 2018). Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Menurut Reskantika et al. (2019), motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh bersifat positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Suputra & Sriathi (2018) juga berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Menurut Subagyo (2019), lingkungan kerja dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil empiris yang diperoleh Gunawan & Ardana (2020) dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil ini menyatakan semakin baik dan nyaman lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Menurut Rinaldi & Jannah (2022), komitmen karyawan berpeluang untuk dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan, Artinya, semakin besar motivasi dan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka komitmen karyawan menjadi semakin meningkat. Lauranda (2018) juga berpendapat bahwa komitmen karyawan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka komitmen karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H4: Kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

METODE PENELITIAN

Data primer adalah hasil kuesioner yang diisi oleh responden (Munzir & Husen, 2022). Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif (Fitriani, 2019). Pengambilan data dilakukan langsung pada PT. Alta Danan Jaya Abadi yang beralamat di Ruko Perwira Regency, Jl. Parangtritis No.Km 3,5, Randubelang, Bangunharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55188. Teknik pengambilan sampel secara sensus dengan responden adalah seluruh karyawan PT. Alta Danan Jaya Abadi, secara total melibatkan 43 orang.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert, karena digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau orang tentang fenomena sosial (Bahrun *et al*., 2018). Karakteristik dari skala ini adalah pilihan jawaban dari masing-masing pertanyaan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Kualitas data dievaluasi menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah cara menguji isi (content) dari suatu instrumen dan bertujuan untuk mengukur kebenaran isi instrumen yang akan digunakan dalam penelitian (Al Hakim *et al*., 2021). Kriteria pengukuran validitas adalah apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka instrumen atau item pertanyaan dinyatakan valid; sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka instrumen atau item pertanyaan dinyatakan tidak valid (Amanda *et al*., 2019). Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrument, dimana kriteria data dikatakan reliabel bila nilai Cronbach's alpha (α) lebih besar dari 0,6 (Amanda *et al*., 2019).

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas (Amatilah *et al*., 2021). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak; multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi; serta, heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Berikutnya, dilakukan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F (Putri & Lestari, 2019). Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen; kriteria keputusannya adalah apabila nilai Sig. t lebih kecil dari 0,05 (α) maka variabel independent dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial pada variabel dependen; sebaliknya, apabila nilai Sig. t lebih besar dari 0,05 (α) maka variabel independent dinyatakan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara simultan terhadap variabel dependen; kriteria keputusannya adalah apabila nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05 (α) maka variabel-variabel independent secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; sebaliknya, apabila nilai Sig. t lebih besar dari 0,05 (α) maka variabel-variabel independent secara simultan dinyatakan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL ANALISIS

Mula-mula dilakukan proses uji kualitas data, yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Nilai r-tabel diperoleh dengan melihat *degree of freedom* (df = n-2) yaitu (df = 43-2, df = 41) dan signifikansi *alpha* (a) adalah 5% maka diperoleh r-tabel sebesar 0,301. Menurut Amanda *et al*. (2019) apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka item kuesioner dinyatakan valid. Verdasarkan Tabel 1 diperoleh seluruh butir pertanyaan memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga dinyatakan semua butir pertanyaan pada instrument penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk mengukur data penelitian. Berikutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's alpha* dimana nilainya harus lebih besar 0,60 (Amanda *et al*., 2019). Berdasarkan Tabel 2 diperoleh semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha based on Standardized Items* adalah lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	KK1	0,836	0,301	Valid
	KK2	0,718	0,301	Valid
	KK3	0,704	0,301	Valid
	KK4	0,695	0,301	Valid
	KK5	0,865	0,301	Valid
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,729	0,301	Valid
	MK2	0,824	0,301	Valid
	MK3	0,780	0,301	Valid
	MK4	0,807	0,301	Valid
	MK5	0,827	0,301	Valid
	MK6	0,732	0,301	Valid
	MK7	0,815	0,301	Valid
	MK8	0,552	0,301	Valid
	MK9	0,752	0,301	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0,830	0,301	Valid
	LK2	0,708	0,301	Valid
	LK3	0,720	0,301	Valid
	LK4	0,733	0,301	Valid
	LK5	0,587	0,301	Valid
Komitmen Karyawan (Y)	KK1	0,787	0,301	Valid
	KK2	0,870	0,301	Valid
	KK3	0,726	0,301	Valid
	KK4	0,861	0,301	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha on Standardizes Items	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,821	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,905		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,747		Reliabel
Komitmen Karyawan	0,827		Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Uji Asumsi Klasik yang pertama adalah uji normalitas, dimana hasil analisis yang terangkum dalam Tabel 3 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,106 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan data berdistribusi normal (Amatilah *et al*., 2021). Hasil uji multikolineritas yang ditunjukkan pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, berarti tidak terjadi multikoliniearitas (Mardiatmoko, 2020). Ketiga adalah uji heteroskedastisitas, dimana Tabel 5 berdasarkan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi dari semua variabel independen berada di atas 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020).

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,72908965
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,122
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,106[c]

a. Test distribution is Normal

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Total_KK	0,376	2,660
Total_MK	0,579	1,726
Total_LK	0,371	2,699

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0,508	0,769		0,660	0,513
	Total_KK	-0,073	0,049	-0,373	-1,477	0,148
	Total_MK	0,023	0,022	0,212	1,044	0,303
	Total_LK	0,032	0,062	0,133	0,522	0,605

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,466	1,322		1,866	0,070
	Total_KK	-0,414	0,085	-0,566	-4,884	0,000
	Total_MK	0,319	0,038	0,793	8,500	0,000
	Total_LK	0,531	0,106	0,583	4,993	0,000

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,116	3	30,372	53,055	0,000[b]
	Residual	22,326	39	0,572		
	Total	113,442	42			

Sumber: Data primer (diolah), 2023.

Hasil uji hipotesis parsial dirangkum dalam Tabel 6, dengan kriteria keputusannya adalah apabila nilai Sig. t lebih kecil dari 0,05 (α) maka variabel independent dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial pada variabel dependen, atau sebaliknya (Putri & Lestari, 2019). Dilihat dari hasil uji statistik pada Tabel 6 menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja (KK) diperoleh nilai t-hitung (-4,884) < t-tabel (1,682) dengan Sig. 0,000 < 0,05 sehingga Hipotesis 1 dinyatakan ditolak karena hasil terbukti berpengaruh negatif dan signifikan. Untuk variabel motivasi kerja (MK) diperoleh memiliki nilai t-hitung (8,500) > t-tabel (1,682) dengan Sig. 0,000 > 0,05 sehingga Hipotesis 2 dinyatakan diterima karena hasil terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Untuk variabel lingkungan kerja (MK) diperoleh memiliki nilai t-hitung (4,993) > t-tabel (1,682) dengan Sig. 0,000 > 0,05 sehingga Hipotesis 3 dinyatakan diterima karena hasil terbukti berpengaruh positif dan signifikan.

Terakhir, untuk hasil uji hipotesis simultan ditunjukkan dalam Tabel 7, yaitu diperoleh bahwa nilai F-hitung (53,055) > F-tabel (2,85) dengan Sig. 0,000 < 0,05 sehingga dapat menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pertama yang diperoleh dalam analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26, dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Alta Danan Jaya Abadi. Dengan demikian, jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Alta Danan Jaya Abadi mengalami penurunan maka memberikan dampak positif terhadap komitmen karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil empiris dari beberapa penelitian sebelumnya seperti milik Santoni *et al*. (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil studi milik Ellys & Ie (2020), Lauranda (2018) serta Suputra & Sriathi (2018). Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh berbedanya subjek penelitian dimana penerapan proses bisnis perusahaan yang bergerak di bidang pemasok ini dalam memberikan gaji, pekerjaan yang dijalani, rekan kerja, sistem promosi, dan lingkungan kerja yang tidak signifikan mempengaruhi komitmen karyawan. Seperti hal nya gaji didalam organisasi tersebut tidak menerapkan reward bonus dan lain sebagainya, serta hanya memberikan gaji standar UMR.

Berdasarkan hasil kedua dalam analisis uji hipotesis diperoleh bahwa motivasi kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Alta Danan Jaya Abadi. Dengan demikian, jika motivasi kerja pada karyawan PT. Alta Danan Jaya Abadi meningkat maka memberikan dampak positif pada komitmen karyawan itu sendiri, atau dengan kata lain bahwa komitmen karyawan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian milik Oupen

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

et al. (2020), Suputra & Sriathi (2018), serta Rinaldi & Jannah (2022). Hal ini berarti jika faktor motivasi kerja yang mencakup kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, dan ketekunan ditingkatkan maka mempengaruhi peningkatan komitmen karyawan pula.

Berdasarkan hasil ketiga dalam analisis uji hipotesis penelitian ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Alta Danan Jaya Abadi dapat diterima atau dibuktikan. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja pada PT. Alta Danan Jaya Abadi sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka memberikan dampak positif pada komitmen kayawan itu sendiri, atau bahwa komitmen karyawan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil empiris yang diperoleh Oupen *et al*. (2020) dan Subagyo (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Namun penelitian ini bertentangan dengan temuan empiris milik Rumoning (2018) yang memperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Artinya, jika faktor lingkungan kerja yang mencakup keamanan di tempat kerja, jaringan komunikasi, jam kerja, pemberdayaan karyawan dan kecepatan kerja ditingkatkan, maka menimbulkan adanya peningkatan komitmen karyawan pula.

Berdasarkan hasil keempat dalam analisis uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini memperluas hasil empiris milik Sulaiman *et al*. (2019), Asi *et al*. (2021), Siregar (2020) serta Sulaiman *et al*. (2019). Hasil ini berarti membuktikan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dinyatakan mampu meningkatkan komitmen karyawan, sementara kepuasan kerja dipandang kurang menguntungkan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dinilai perlu adanya penguatan pada kepuasan kerja seperti peningkatan gaji, rekan kerja, dan arahan dari atasan agar komitmen karyawan tetap terjaga. Diharapkan juga kepuasan kerja karyawan harus selalu diperhatikan dalam memberikan komitmen yang kuat pada organisasi, dikarenakan tanpa adanya kepuasan kerja karyawan maka berpeluang memberikan dampak yang kurang jika kepuasan kerja tersebut kurang diperhatikan. Diharapkan juga hasil-hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Alta Danan Jaya Bantul untuk memperhatikan beberapa situasi yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, misalnya karena pembuktian bahwa kepuasan kerja karyawan yang kurang berpengaruh pada komitmen karyawan itu sendiri.

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain adalah jumlah responden yang hanya 43 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan secara meluas. Penelitian ini juga hanya menggunakan data dari hasil kuesioner yang memiliki beberapa kelemahan, diantaranya responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban terbatas pada hal-hal yang ditanyakan saja. Keterbatasan lain adalah kurangnya variabel yang mempengaruhi komitmen karyawan, sehingga untuk para peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

apa saja yang mempengaruhi komitmen karyawan, ataupun menambahkan indikator yang berbeda yang didukung dengan teori-teori yang berlandaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, kemudian menambahkan variasi variabel lain yang bisa diteliti seperti budaya organisasi, untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian di masa yang akan datang.

REFERENSI

Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, *4*(4), 263–268. https://doi.org/10.22460/fokus.V4I4.7249.

Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, *8*(1), 179–188. https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019.

Amatilah, F., Syarief, M. E., & Laksana, B. (2021). Perbandingan kinerja keuangan sebelum dan sesudah merger dan akuisisi pada perusahaan non-bank yang tercatat di BEI periode 2015. *Indonesian Journal of Economics and Management*, *1*(2), 375–385. https://doi.org/10.35313/ijem.V1I2.2505.

Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. T. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, *2*(1), 1-24. https://doi.org/10.33096/jms.v2i1.295.

Bahrun, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2018). Rancang bangun sistem informasi survey pemasaran dan penjualan berbasis object oriented programming. *Transistor Elektro Dan Informatika*, *2*(2), 81–88. https://doi.org/10.30659/ei.2.2.81-88.

Ellys & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *20*(1), 75–84. https://doi.org/10.28932/jmm.V20I1.3026.

Fitriani, R., & MHSc, K. (2019). Mobilitas sosial pada keluarga transmigrasi (Studi deskriptif kuantitatif di Kecamatan Singkohor Kabupaten Aceh Singkil). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik*, *4*(2), 1-13. https://jim.usk.ac.id/fisip/article/view/10693.

Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh job insecurity, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, *9*(5), 1858–1878. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.V09.I05.P11.

Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *11*(1), 51–66. https://doi.org/10.25105/jmpj.V11I1.2516.

Lauranda, H. R. (2018). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan galeri Smartfren Timoho Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *1*(1), 96–103. http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/484.

Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (Studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda). *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, *14*(3), 333–342. https://doi.org/10.30598/barekengvol14ISS3PP333-342.

Munzir, A., & Husen, T. I. (2022). Sumber daya manusia sektor UMKM di kala pandemi Covid-19 di Desa Kutatrieng. *Jasmien*, *2*(03), 299–304. http://jasmien.cattleyadf.org/index.php/jas/article/view/160.

Muslim, R., Pratama, A. R., & Hidayat, T. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan UKM di Kabupaten Sleman berdasarkan formal concept analysis. *J-sakti (Jurnal Sains Komputer Dan Informatika)*, *4*(2), 300–318. https://doi.org/10.30645/j-sakti.V4I2.222.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Oupen, S., Agung, A., & Yudana, I. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisional guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, *11*(1), 32–41. https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167.

Putri, N. A., & Lestari, D. (2019). Pengaruh gaya hidup dan literasi keuangan terhadap pengelolaan keuangan tenaga kerja muda di Jakarta. *Akurasi: Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, *1*(1), 31–42. https://doi.org/10.36407/akurasi.V1I1.61.

Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, *11*(2), 195–202. https://doi.org/10.30872/jmmn.V11I2.5958.

Rinaldi & Jannah, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai bidang akuntan negara Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan DKI Jakarta. *Ikraith-Ekonomika*, *5*(3), 19–26. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.V5I3.2430.

Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmad. *Jurnal EMBA*, *6*(2), 958–967. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19946.

Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, & Endri. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, *7*(3), 796–796. https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.796.

Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: Mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, *27*(1), 100–137. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137.

Siregar, N. A. (2020). Pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *Simen (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 11(1), 30-38. https://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/view/182.

Subagyo, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan self efficacy terhadap komitmen organisasional pada dosen jurusan elektro Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, *15*(1), 31–39. https://doi.org/10.32497/orbith.V15I1.1699.

Sulaiman, E., Hermawati, W., & Anwarudin, S. (2019). Pengaruh faktor kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Umum El-Syifa Kuningan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *14*(2), 339–344. https://jurnal.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/view/59.

Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, *7*(9), 4628–4656. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.V07.I09.P01.