



## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Mega Finance Cabang Gorontalo.**

**Sriwahyuni Ys Dengo<sup>1\*</sup>, Syarwani Canon<sup>2</sup>, Sudirman Sudirman<sup>1</sup>, Rosman Ilato<sup>3</sup>, Melizubaida Mahmud<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>*Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo*

<sup>2</sup>*Economics Department, Universitas Negeri Gorontalo*

<sup>3</sup>*Public Administration Department, Universitas Negeri Gorontalo*

### **Article Info**

*Article history:*

*Received: 20 Desember 2022;*

*Accepted: 22 January 2023;*

*Published: 29 January 2023.*

### **Keywords:**

*Salary/Income Satisfaction; Job Satisfaction; Work Environment; Organizational Commitment*

### **Abstract**

It employed a quantitative method with a sample of 32 people. Moreover, the data collection technique used a questionnaire, while the data analysis technique was multiple linear regression analysis. The findings depicted that the variables of salary/income satisfaction, job satisfaction, and work environment partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee organizational commitment at PT Mega Finance Cabang Gorontalo Branch. Moreover, this research obtained a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 85,8% from variables of salary/earning satisfaction job satisfaction, and work environment on organizational commitment of employees at PT Mega Finance Cabang Gorontalo Branch. At the same time, the remaining 14,2% was affected by other variables that were not explained in this research.

### **Abstrak**

*Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel 32 orang menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket) dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji/pendapatan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mega Finance Cabang Gorontalo. Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 85,8% dari variabel kepuasan gaji/pendapatan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mega Finance Cabang Gorontalo sedangkan sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada penjelasan di penelitian ini.*

### **How to Cite:**

Dengo, S,Ys; Canon,S; Sudirman,S; Ilato,R; Mahmud,M.(2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Mega Finance Cabang Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 148-158.

\*Corresponding Author

[sriwahyuni@gmail.com](mailto:sriwahyuni@gmail.com) : Sriwahyuni Ys. Dengo

ISSN

[2963-508X \(Online\)](https://doi.org/10.30605/jeb.v1i1.148-158)

[2963-5160 \(Cetak\)](https://doi.org/10.30605/jeb.v1i1.148-158)

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam kemajuan organisasi. Kemajuan tersebut mendorong semakin tingginya tingkat persaingan diantara perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tinggi. Berbagai pilihan industri yang ada memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk lebih selektif dalam bergabung pada suatu perusahaan, khususnya berkaitan dengan kepegawaian masalah komitmen seorang karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Melihat pentingnya peran SDM tersebut, maka sudah seharusnya setiap organisasi dapat menjaga loyalitas atau komitmen karyawan terhadap organisasi agar karyawan tetap bertahan dalam organisasi. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia salah satunya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen organisasi sangat penting untuk dipahami dan diciptakan. Terjadinya komitmen personil atau individu dalam setiap jajaran dan tingkatan organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan personil untuk menyatu dengan tujuan dan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi. Komitmen organisasi merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menerangkan kesiapan dari seorang karyawan untuk menghadapi pekerjaan, menerima tujuan organisasi, standar-standar yang diterapkan organisasi, prinsip organisasi, etika dan nilai organisasi untuk tetap berada dalam lingkup organisasi Porter (2017:125).

Menurut Miceli dan Lane, Campbell dan IM dalam Gim dan Cheah (2020:12) adalah kepuasan gaji mengacu pada kekuatan perasaan positif terhadap imbalan yang diterima pegawai dari tempat kerja mereka. Kepuasan gaji adalah rasa kepuasan seseorang untuk menerima gaji agar dapat memuaskan kebutuhan ekonomi sehari-hari. karena hal ini sangat penting dan dapat memengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Apabila seseorang menganggap gajinya lebih rendah dari gaji orang lain, maka hal tersebut akan meningkatkan ketidakpuasan dan menghasilkan beberapa perilaku pegawai yang tidak diinginkan seperti ketidakhadiran, keluhan, pemogokan, dan perhentian (Das et al. 2017:12). Beberapa bukti menunjukkan bahwa ketidakpuasan dengan gaji dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, peningkatan ketidakhadiran dan keluar masuk kerja dan lebih banyak keluhan dan tuntutan terkait gaji.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Penyebab para karyawan merasa kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang menerima feedback, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan mereka serta mereka lebih sering mengalami kebosanan. Logikanya seorang karyawan yang dipahami, dilayani dan dipenuhi perasaan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan memiliki kesetiaan tulus dan berpotensi memberikan yang terbaik bagi kepentingan keberhasilan tujuan organisasinya. Setiap karyawan sangat sadar betapa itu semua pada gilirannya akan berimplikasi semakin besarnya potensi sumber daya organisasi untuk semakin memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dan dapat meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan, penyusunan suatu sistem yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan.

Menurut Sedarmayanti (2009:28) mengemukakan bahwa keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Pengaruh lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting bagi karyawan, sebab tanpa lingkungan kerja yang baik serta memadai atau nyaman maka akan menjadi sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan produk atau jasa yang diinginkan.

Dari uraian diatas terlihat dengan jelas bahwa komitmen organisasi sangat penting bagi kehidupan organisasi. Tetapi dalam prakteknya masih sangat banyak karyawan dari beberapa divisi yang belum memiliki komitmen organisasi secara layak. sebagai contoh diperusahaan PT Mega Finance Cabang Gorontalo yang menjadi tempat penelitian ini masi ada karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasi.

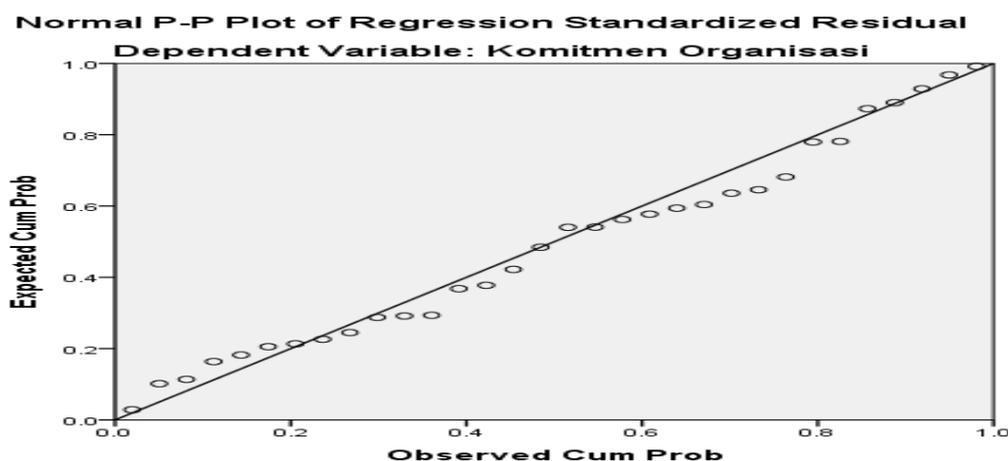
## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan tujuan asosiatif yaitu untuk menjelskan hubungan kausal (pengaruh) variabel kepuasan gaji ( $X_1$ ) kepuasan kerja ( $X_2$ ) lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ) pada PT. Mega Finance Cabang Gorontalo

Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Teknik pengumpulan data melalui angket, wawancara, dokumentasi.

## Hasil dan Pembahasan

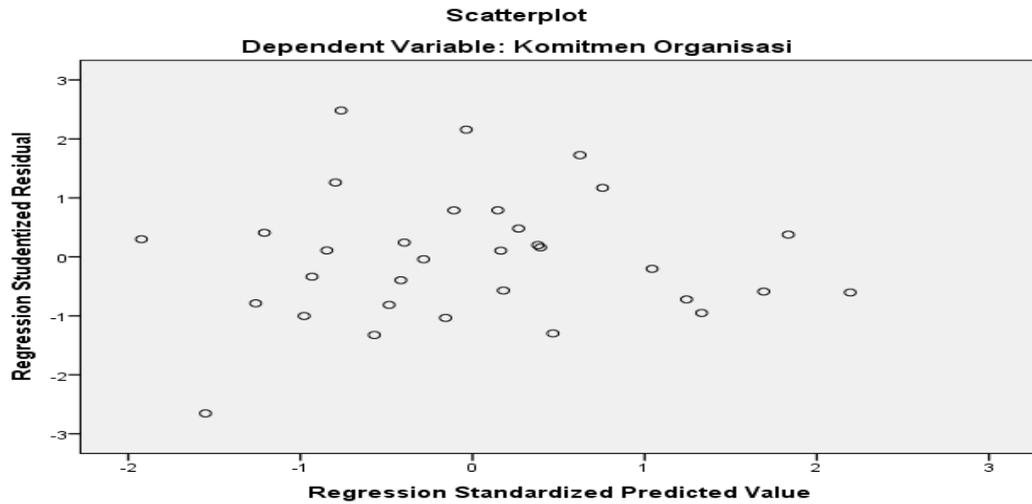
### Uji Normalitas Data



Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendeteksi garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut :



Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

## Uji Multikolonieritas

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Asumsi Multikolinieritas
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1			
Kepuasan Gaji	.416	2.403	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	.457	2.187	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	.694	1.442	Tidak terjadi multikolinieritas

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022

Berdasarkan tabel, maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* semua variabel independen juga mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari pengembangan pengetahuan, pengembangan spiritual dan sosial dan pengembangan keterampilan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14  
Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.464	6.228		-3.446	.002
Kepuasan Gaji	.287	.107	.281	2.669	.013
Kepuasan Kerja	.504	.102	.497	4.958	.000
Lingkungan Kerja	.348	.090	.314	3.856	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.464 + 0,287X_1 + 0,504X_2 + 0,348X_3 + e$$

Sehingga dari persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 21.464 menyatakan bahwa nilai konstanta 21.464 akan menunjukkan nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 21.464 dengan nilai kepuasan gaji ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) konstan.
2. Koefisien regresi kepuasan gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,287 yang nilainya positif artinya jika kepuasan gaji mengalami kenaikan atau penambahan 1 (satu) nilai yang berasal dari kepuasan gaji ( $X_1$ ), maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,287, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,504 yang nilainya positif artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan atau penambahan 1 (satu) nilai yang berasal dari kepuasan kerja ( $X_2$ ), maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,504, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,348 yang nilainya positif artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penambahan 1 (satu) nilai yang berasal dari lingkungan kerja ( $X_3$ ), maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,348, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.17

Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 <sup>a</sup>	.871	.858	1.600

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai (R) yang didapat dalam

perhitungan di atas adalah sebesar 0,933 dan dalam kriteria koefisien korelasi nilai hitung R di atas masuk diantara rentang nilai 0,80 - 1,000 (Hubungan Sangat Kuat). Adapun kontribusi variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen organisasi dengan arah hubungan adalah positif karena nilai (R) positif. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,858 atau (85,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo sebesar 85,8%. Dengan kata lain variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 85,8%, sedangkan sisanya sebesar 14,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485.211	3	161.737	63.193	.000 <sup>b</sup>
	Residual	71.664	28	2.559		
	Total	556.875	31			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 63.193 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> 3,32 dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.

### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.464	6.228		-3.446	.002
	Kepuasan Gaji	.287	.107	.281	2.669	.013
	Kepuasan Kerja	.504	.102	.497	4.958	.000
	Lingkungan Kerja	.348	.090	.314	3.856	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t<sub>hitung</sub> dari setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kepuasan Gaji (X<sub>1</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.6693 dengan nilai Sig sebesar 0,013 sedangkan t<sub>tabel</sub> (32-2 = 30) dengan α (0,05) diperoleh sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai t<sub>tabel</sub> dan nilai Sig. 0,013

lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel kepuasan gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4.958 dengan nilai Sig sebesar 0,000 sedangkan t<sub>tabel</sub> (32-2 = 30) dengan α (0,05) diperoleh sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai t<sub>tabel</sub> dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3.856 dengan nilai Sig sebesar 0,001 sedangkan t<sub>tabel</sub> (55-2 = 53) dengan α (0,05) diperoleh sebesar 1,674. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai t<sub>tabel</sub> dan nilai Sig. 0,001 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.

### **Pembahasan**

Penelitian ini merupakan studi penelitian kuantitatif regresi linier berganda yang melihat dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

#### **Pengaruh Kepuasan Gaji/Pendapatan terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan dan ketidakpuasan atas gaji seseorang merupakan suatu fungsi dari perbedaan antara perasaan seseorang mengenai apa yang seharusnya diterima dengan berapa banyak gaji yang sebenarnya diterima. Pengaruh Kepuasan Gaji/Pendapatan (X<sub>1</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel Kepuasan Gaji/Pendapatan (X<sub>1</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.6693 dengan nilai Sig sebesar 0,013 sedangkan t<sub>tabel</sub> (32-2 = 30) dengan α (0,05) diperoleh sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai t<sub>tabel</sub> dan nilai Sig. 0,013 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel kepuasan gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo. Hasilnya mengindikasikan bahwa pada dua kelompok sampel tersebut, kepuasan gaji sama-sama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh tidak langsung terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variable interveningnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan gaji merupakan prediktor komitmen organisasi.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat suka atau ketidaksukaan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Derajat kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak yang bersifat positif maupun negatif. Ketika derajat kepuasan karyawan meningkat maka akan meningkatkan produktifitas, prestasi kerja, menurunkan angka ketidakhadiran kerja serta keluarnya tenaga kerja. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwasannya sangat mempengaruhi kondisi pekerjaan yang positif dan dinamis, sehingga memberikan keuntungan nyata baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y) berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen

Organisasi (Y) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4.958 dengan nilai Sig sebesar 0,000 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  ( $32-2 = 30$ ) dengan  $\alpha$  (0,05) diperoleh sebesar 1,697. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{\text{tabel}}$  dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hasil penelitian terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo. Artinya semakin puas karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja nyaman yang sesuai dengan keinginan karyawan atau pegawai hal ini akan membuat pegawai atau karyawan semangat dalam bekerja, selain itu beban kerja yang diberikan akan terasa lebih ringan karena didukung dengan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan hal ini akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja, sehingga hal ini akan membuat beban kerja mereka menjadi lebih berat karena kurangnya dukungan lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y). berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3.856 dengan nilai Sig sebesar 0,001 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  ( $55-2 = 53$ ) dengan  $\alpha$  (0,05) diperoleh sebesar 1,674. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{\text{tabel}}$  dan nilai Sig. 0,001 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo. Artinya semakin baik lingkungan karyawan tempat bekerja, maka semakin baik pula komitmennya dalam menjalankan organisasi dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Aspek lain yang memberikan dampak pada komitmen organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan sendiri memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah

pekerjaan, sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi lingkungan kerja menjadi hal yang kompleks, untuk itu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau kenyamanan untuk karyawan dapat ditinjau dari fasilitas yang memadai, peralatan kerja, menciptakan keamanan bagi karyawan hingga memberikan kepuasan bagi seluruh karyawan. Lingkungan kerja nyaman yang sesuai dengan keinginan karyawan atau pegawai hal ini akan membuat pegawai atau karyawan semangat dalam bekerja, selain itu beban kerja yang diberikan akan terasa lebih ringan karena didukung dengan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan hal ini akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja, sehingga hal ini akan membuat beban kerja mereka menjadi lebih berat karena kurangnya dukungan lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan gaji (pendapatan), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.
2. Kepuasan kerja, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Mega Finance Cabang Gorontalo.

### **Saran**

Berhubung variabel independen dalam penelitian ini belum dapat menjelaskan Adjuster R Square 85,8% naik turunnya variabel dependen. Dengan kata lain variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebesar 85,8%, sedangkan sisanya sebesar 12,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait, diharapkan untuk lebih menekankan kepada mediasi variabel komitmen organisasi dan mempertimbangkan variabel lain yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, Kepuasan Gaji (Pendapatan), Lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat melakukan penelitian pada jenis pekerjaan yang berbeda di beberapa perusahaan besar yang tidak hanya mencakup satu perusahaan saja agar hasil penelitian dapat bervariasi yang dapat memperkaya referensi tentang kepuasan kerja, Kepuasan Gaji (Pendapatan), Lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Coulter, S. P. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13 Alih Bahasa*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Teknologi Bandung.
- Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.

- M., B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Pelita Harapan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Malang: Universitas Brawijaya.
- (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Depok: Universitas Indonesia.
- W., L. I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening . *ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 1-200.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Universitas Indonesia.
- (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: Universitas Gunadarma.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Y, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Islamic Banking and Finance Journal*, 1-290.
- Yunus, A. (2015). *Pembelajaran bahasa berbasis pendidikan karakter*. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen organisasi Dimensi dan Faktor Komitmen Organisasi Makasar*: Uniersitas Hasanudin
- Akbar, F. H. (2016). pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *jurnal administrasi bisnis*.
- fauziatin, A. n. (2020). *pengaruh moralitas manajemen, kepuasan gaji, efektifitas dan pengendalian internal dan budaya etis organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi*. surabaya: sekolah tinggi ilmu ekonomi perbanas surabaya.
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Teknologi Bandung.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Universitas Pelita Harapan.
- Sedarmayanti. (2009). *tata kerja dan produktiitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ekonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. C.
- BIBLIOGRAPHY Das, P. B. (2017). Employee Engagement, Cognitive Flexibility and Pay Satisfaction as Potential Determinants of Employees' Turnover Intentions: An Overview. *Indian Journal of Human Relations*, 147-157.
- Gim, G. C. (2020). Pay satisfaction and organisational trust: an Importance-Performance Map Analysis. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1-16.
- Hadi, R. P. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Nawawi, H. (2007). *Administrasi personel: untuk peningkatan produktivitas kerja*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Putra, I. (2016). Pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada rumah sakit umum premagane. *Lisan Al*, 1-340.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya* . Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).  
Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics  
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia