

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU DAN PEMBINA PONDOK PESANTREN MODERN MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL (PPM MBS) SLEMAN YOGYAKARTA

**Meika Kurnia PRDA<sup>1</sup>, Nur Azizah Dyah Palupi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

[meika\\_kurnia@umy.ac.id](mailto:meika_kurnia@umy.ac.id), [dyahpalupi165@gmail.com](mailto:dyahpalupi165@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Pembina di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (PPM MBS) Sleman Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah Guru dan Pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada guru dan pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta.

Kuesioner yang disebar kepada responden berjumlah 110 kuesioner, dan hanya 90 kuesioner yang dapat terisi. Penelitian ini diolah menggunakan teknik *purposive sampling*, yang kemudian diolah menggunakan regresi linear berganda dengan *software* SPSS 22.0. Untuk pengujian hipotesa dilakukan secara parsial. Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

### A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang dan jasa (Malik, 2014). SDM merupakan salah satu yang tidak bisa terlepas dari suatu organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi-instansi. SDM adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Maksud dan tujuan dengan adanya sumber daya

manusia yang baik akan membawa perusahaan bisa menjadi lebih maju. Tujuan perusahaan dapat tercapai dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai uraian pekerjaan saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan (Muayanah, Haryono, & Wulan, 2016)

Saat ini, salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan atau organisasi adalah bagaimana menjaga komitmen organisasi karyawan. Terlebih, karyawan saat ini adalah karyawan-karyawan dari generasi

milennial, milennial adalah sebutan untuk kelompok demografis atau generasi Y (gen Y) yang lahir setelah generasi X. Sebutan milennial (*millenials*) untuk generasi Y ini mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993 karena diperkirakan individu pada generasi ini akan mencapai dewasa sekitar pergantian abad ke-21 atau pergantian era milenium (masa atau jangka waktu seribu tahun). Dalam survei yang menyatakan 1.200 narasumber yang dilakukan oleh Dale Carnegie tentang tingkat keterikatan karyawan milennial, menunjukkan 9% karyawan milennial menolak terikat (*disengaged*) dengan perusahaan. Lebih besar lagi, yakni 66%, tenaga kerja milennial hanya ingin terikat sebagian (*partially-engaged*) (Marketeers, 2019)

Di Indonesia, hal yang serupa juga terjadi. Riset yang dilakukan oleh *Jobplanet* mulai Agustus 2015 hingga Januari 2017 dengan melibatkan 88.900 orang yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia membuktikan bahwa generasi milennial memiliki tingkat kesetiaan yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka dibanding generasi sebelumnya. Sebanyak 76,7% dari mereka hanya bertahan 1-2 tahun di tempat kerjanya sebelum memutuskan untuk berpindah kerja. Hanya 9,5 persen dari mereka yang bertahan bekerja di satu tempat selama lima tahun atau lebih.

Fenomena rendahnya tingkat komitmen karyawan terjadi di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (PPM MBS) Yogyakarta. Pada riset yang dilakukan oleh *Jobplanet* diatas, bahwa generasi milennial memiliki tingkat kesetiaan yang lebih rendah

terhadap pekerjaan mereka dibanding generasi sebelumnya sebanyak 76,7% dari mereka hanya bertahan 1-2 tahun di tempat kerjanya sebelum memutuskan untuk berpindah tempat kerja . Hal yang sama juga terjadi pada PPM MBS Sleman Yogyakarta, bahwa sekitar 75% guru dan pembina di PPM MBS Sleman dengan usia yang muda atau memasuki generasi milennial memiliki keinginan untuk keluar.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti indikasi yang sering terjadi adalah seringnya absen atau izin dari pekerjaan. Hal ini penulis amati dari banyaknya karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari PPM MBS setelah kontrak kerjanay habis (1-2 tahun). Informasi yang penulis dapatkan menunjukkan bahwa pada tahun ajaran baru 2019/2020 terdapat 55 karyawan yang memutuskan untuk keluar dengan berbagai macam alasan. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, kebanyakan dari karyawan merasa kurang puas dengan sikap pimpinan dalam hal menerima dan menindak lanjuti keluhan karyawan. Sementara mereka yang tetap bertahan di PPM MBS bertujuan untuk beribadah dan membantu pondok dalam hal mendidik santri agar terbentuk santri-santri yang berakhlaq mulia.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, termasuk melalui



ketidakhadiran di tempat kerja. Maka berdasarkan pengertian tersebut, banyak karyawan yang tidak menerima tujuan organisasi dan dengan mudah meninggalkan organisasi. Fenomena ini membuat pihak pondok merasa berat dan harus melakukan perekrutan karyawan ulang sebanyak karyawan yang keluar agar program yang telah tersusun tetap dapat dijalankan dengan baik.

Fenomena tingginya tingkat turnover karyawan di PPM MBS Sleman mengindikasikan rendahnya komitmen mereka. Sementara banyak ahli menyatakan bahwa penting bagi suatu organisasi untuk menjaga dan meningkatkan komitmen karyawannya (Luthans, 2010).

Berdasar hasil pengamatan penulis di PPM MBS tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis lebih lanjut tentang komitmen kerja karyawan PPM MBS. Untuk itu, penulis melakukan kajian lebih mendalam ke dalam literatur-literatur terkait isu komitmen organisasi.

Literatur melaporkan bahwa salah satu faktor pembentuk komitmen organisasi adalah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Apabila ia menemukan kenyamanan dalam organisasi, maka ia cenderung akan bertahan lebih lama. Kondisi lingkungan kerja organisasi yang bersangkutan lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja sangat penting untuk kelangsungan sebuah perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Yuliana, 2017) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia

dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang akan selalu melekat pada diri karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Yuliana, 2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor lain yang memengaruhi komitmen seseorang dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam manajemen. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari uraian pekerjaan, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik agar perusahaan tempatnya bekerja menjadi semakin maju dan berkembang. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berusaha

menyelesaikan tugasnya dengan baik daripada karyawan yang tidak memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karena kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam pencapaian prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, sedangkan karyawan yang tidak memiliki rasa puas dalam bekerja maka tingkat prestasi kerjanya akan menurun. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins, and Judge, 2017)

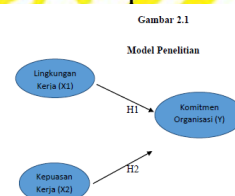
Literatur menunjukkan adanya perhatian dari para peneliti terkait dengan hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Abidin, Pangtulan, Maria (2016), mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut sama dengan penelitian Bernarto dan Herjany (2018), Alvina dan Djastuti (2018), (Wowor, Sumayku dan Siwi, 2016). Artinya, lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan tercapainya komitmen organisasi. Dari penjelasan di atas penulis menemukan bahwa terdapat hasil penelitian yang sama tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pratama, Musadieg, Mayowan (2016), mengemukakan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal serupa dikemukakan oleh Taurisa dan Ratnawati (2018), Silaban (2018), (Lestari dan Sambil, 2017), (Ningkiswari dan Wulandari, 2017). Artinya Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional. Dari penjelasan di atas penulis menemukan bahwa terdapat hasil penelitian yang sama tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dari penelitian terdahulu, tidak terdapat gap penelitian. Untuk itu, penulis memandang perlu untuk meneliti kembali pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, penulis mengusulkan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Pembina Studi pada Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (PPM MBS) Yogyakarta”.

Berikut model penelitian yang diajukan.



## B. KAJIAN TEORI

### 1. Komitmen Organisasi

#### a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2018), komitmen adalah sejauh mana seorang



karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu, tujuan dan keinginan untuk pertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan hubungan kekuatan relatif yang luas antara individu dengan organisasi (Mowday, 1987). Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap yang dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar, yaitu : emosional, informasional dan keperilakuan (Luthans, 2010).

Sementara menurut Mathis dan Jackson (2010) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran. Menurut Greenberg and Baron (2018) karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Allen dan Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi, menurutnya ada 3 komponen, yaitu:

#### 1. *Affective Organizational Commitment (AOC)*

*Affective Organizational commitment* adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan

organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

2. *Continuance Organizational Commitment (COC)* adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi .

#### 3. *Normative Organizational Commitment (NOC)*

*Normative Organizational Commitment* adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

### **b. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday, Steers, dan Porter (1979) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. *Belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
2. Kesiapan untuk bekerja keras
3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

Sedangkan Menurut Luthans (2010) terdapat empat hal indikator komitmen organisasi yaitu :

1. Menunjukkan keikatan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi aktif memajukan perusahaan.
3. Peningkatan identifikasi dan kepercayaan terhadap sasaran organisasi.
4. Mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi

Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah :

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat menambah dan menurunkan komitmen organisasi. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Maka tingkat kepuasan kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Tania dan Susanto, 2013)

#### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, seperti keadaan fisik maupun non fisik dapat menumbuhkan kenyamanan tersendiri bagi seseorang. Hubungan yang baik dengan atasan, atau sesama karyawan dapat menumbuhkan sikap saling menguatkan antara satu sama lain. Maka dari itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Bernarto dan Herjany, 2018)

#### 3. Gaya kepemimpinan

Pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, sehingga tingkah laku dan gayanya-lah yang membedakan dirinya dengan pemimpin lain. gaya kepemimpinan yang baik menjadi panutan para karyawan yang bekerja dengannya. Begitu kompleksnya masalah gaya kepemimpinan itu, dengan kepemimpinan yang bersifat

mendukung dan mengayomi karyawannya. Gaya kepemimpinan suportif akan membuat karyawan merasa diperhatikan, sehingga akan terjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinannya, dengan demikian akan terjalin pula hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Semakin baik gaya kepemimpinan pimpinan, dapat menambah komitmen organisasi karyawannya. (Pratama dan Rahardjo, 2018)

#### 4. Komunikasi Organisasi

Komunikasi sesama rekan kerja dan atasan, dalam bekerja tidak bisa dielakkan bahwa setiap pegawai yang ada dikantor pasti saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi. Namun dalam beberapa penelitian komunikasi bukan variabel yang sangat berpengaruh terhadap komitmen. (Salahudin, Lengkong, Tulung, 2018)

#### 5. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia karena besarnya dari kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dijadikan ukuran nilai dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Maka semakin baiknya kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki. (Handaru, Abdillah dan Waspodo, 2013)

#### 6. Budaya organisasi



Budaya organisasi yang kuat akan menjadi pedoman bagi pegawai dalam bertingkah laku dan bekerja, Nilai – nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang pegawai mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi. Sehingga pegawai akan dengan mudah melaksanakan tugas – tugasnya dan jauh lebih mentaati norma, aturan dan kode etik yang ada di dalam instansi. Apabila karyawan tidak menyukai dan tidak nyaman dengan budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi maka tingkat komitmen organisasi karyawan juga akan rendah. Maka hal ini dikatakan budaya berpengaruh terhadap komitmen organisasi. (Salahudin, Lengkong, Tulung, 2018)

#### **d. Dampak Komitmen**

Dampak dari komitmen adalah :

##### **1. Kinerja Karyawan**

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Iklim kerja disini juga termasuk dengan kinerja karyawannya. Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen

seorang terhadap organisasinya, maka kinerja yang dilakukan lebih baik lagi. (Murty, 2012)

##### **2. Turnover Intention**

Menurut Sijabat (2011) dimana individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki komitmen organisasi percaya dan menerima tujuan maupun nilai-nilai organisasi, serta ingin selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi. (Saputro, Fathoni, Minarsih, 2016)

##### **3. Ketidakhadiran**

Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi ketidakhadiran karyawan ditempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negative terhadap ketidakhadiran. Apabila seseorang memiliki tingkat komitmen yang tinggi, maka tingkat ketidakhadiran akan rendah. (Saputro, Fathoni, Minarsih, 2016)

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2013), lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja, lokasi kerja, dan karakteristik lain yang relevan dengan tempat kerja seperti bahaya dan tingkat kebisingan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada tiga unsur lingkungan kerja, yaitu gambaran tentang kondisi tempat kerja, lokasi

tempat kerja, dan karakteristik yang relevan dengan tempat kerja seperti tingkat bahaya/risiko dan tingkat kebisingan.

Menurut Siagian (2009), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Nitisemito (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

### **1. Lingkungan Kerja Fisik.**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin dalam Analisa (2011) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut (Nitisemito, 2011) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang

dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

### **1. Lingkungan Kerja Non Fisik.**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011)

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

#### **a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

1. Pewarnaan
2. Penerangan



3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

## 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

### c. Faktor-faktor Penyebab Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam (Anam, 2018) dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja

2. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja.
3. Hubungan kerja.

### d. Dampak Lingkungan Kerja

Dalam Mardiana (2005) menyebutkan bahwa "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman. Hal tersebut dapat berdampak pada para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyukai tempat ia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah dan nyaman selama bekerja di dalamnya. Pegawai merasa nyaman untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. (Wowor, Sumayku dan Siwi, 2013)

## 3. Kepuasan Kerja

### a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan oleh evaluasi tentang karakteristik pekerjaannya. Perasaan positif yang dimaksud adalah perasaan

senang, bangga, lega, dan perasaan lain yang mengungkapkan adanya kesesuaian antara harapan dengan kenyataan dalam kaitan dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Pendapat senada dari Gibson dan kawan-kawan (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya. McShane dan Glinow (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang terhadap kerjanya dan konteks pekerjaan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karakteristik kerja yang dirasa, faktor lingkungan, dan pengalaman emosional pada saat kerja. Dengan demikian, pegawai yang puas dalam bekerja memiliki penilaian yang menyenangkan terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada pengamatan dan pengalaman emosionalnya. Kepuasan kerja merupakan kumpulan sikap puas, senang, dan adanya kesesuaian antara berbagai aspek dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. (Yukl, 2014).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puas akan pekerjaannya merupakan

penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan atau terpisah satu sama lain). Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Persepsi seseorang mungkin bukanlah merupakan refleksi konkrit yang lengkap tentang pekerjaan, dan masing-masing individu dalam situasi yang sama dapat memiliki pandangan yang berbeda. (Robbins dan Judge, 2018).

Untuk menjamin kepuasan kerja pada para pegawainya, maka sebuah lembaga dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Dalam hal ini dapat dilihat dari teori hierarki kebutuhan Maslow dan dua teori faktor Herzberg. Pertama, berdasarkan teori hierarki Maslow, organisasi dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya berupa gaji, tunjangan pension, teman di kelompok (unit kerja), jabatan, dan pekerjaan yang menantang. (Usman, 2010).

Kedua, berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg, organisasi atau lembaga dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya berupa prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan, supervise, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran dan keamanan, dan kebijakan perusahaan. (Usman, 2010)

## **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2018) diukur dengan indikator sebagai berikut :



1. Kreatifitas & Kemandirian
2. Kondisi kerja
3. Tanggung jawab
4. Kesempatan untuk maju.
5. Kepuasan individu

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. dalam Munandar (2004) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- b) Kesempatan terhadap gaji.
- c) Kesempatan promosi.
- d) Kepuasan terhadap supervisi.
- e) Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Selanjutnya menurut Luthans (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Gaji.
- b) Pekerjaan itu sendiri.
- c) Promosi.
- d) Kelompok kerja.

### c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Virgana (2014) seseorang meliputi:

1. Gaya kepemimpinan atasan,
2. Kebijakan organisasi dan prosedur kerja,
3. Afiliasi yang ada dalam kelompok kerja,

4. Lingkungan kerja,
5. Adanya tunjangan tambahan selain gaji yang diterima.

Menurut Gibson dan kawan-kawan (2009) dalam teori Model Path-Goal, kepuasan kerja di samping kinerja pada hakikatnya merupakan outcomes yang dipengaruhi oleh persepsi dan motivasi kerja pegawai. Kedua hal ini juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya perilaku atau gaya kepemimpinan, karakteristik bawahan, dan faktor lingkungan. (Virgana, 2014)

### d. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak dari kepuasan kerja adalah dalam

1. Produktivitas pekerja tinggi.
2. Kemangkiran pekerjaanya tidak ada.
3. Pekerjaanya tetap setia tinggal di organisasi atau lembaganya.
4. Pelanggan menjadi puas dan meningkat jumlahnya.

### C. Hasil Penelitian Sebelumnya dan Perumusan Hipotesis

#### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi

Pada penelitian Wowor, Sumayku dan Siwi (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.

Maka dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan Komitmen organisasi. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan

baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut. Organisasi perlu memperhatikan hal-hal seperti penataan faktor-faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerjanya.

Hasil penelitian menyebutkan dalam Benyamin dan Herjany (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Apabila Dari penjelasan di atas, didukung oleh seseorang yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, ia akan mudah meninggalkan organisasi tersebut. Dari hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, di mana menurut Gunlu et al. (2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bertahan dalam organisasinya. Sedangkan karyawan yang tidak merasa puas pada pekerjaannya, tingkat komitmennya akan sangat rendah. Yang artinya banyak yang ingin keluar. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sebuah

hak yang individual. (Taurisa dan Ratnawati, 2018)

Pratama, Musadieg, Mayowan (2016), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal serupa dikemukakan oleh Taurisa dan Ratnawati (2018), (Silaban, 2018), (Lestari dan sambul, 2017), (Ningkiswari dan Wulandari, 2017). Pemenuhan unsur-unsur motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan kontribusinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2008).

Dari penjelasan di atas, didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Objek dan Subjek Penelitian

Subjek adalah satu anggota dari sampel, sebagaimana elemen adalah salah satu anggota dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2017). Subjek pada penelitian adalah guru dan pembina di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (PPM MBS) Sleman Yogyakarta. Kemudian objek dalam penelitian ini adalah PPM MBS Sleman Yogyakarta

### 2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai



kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti investigasi. Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (Sekaran dan Bougie, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta yang berjumlah 243 orang.

Selanjutnya, sampel adalah sebagian dari populasi sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi dengan kata lain beberapa namun tidak semua elemen populasi membentuk sampel (Sekaran dan Bougie, 2017).

Peneliti menggunakan *nonprobability sampling*. Yaitu suatu teknik pengambilan *sample* dimana elemen dalam populasi tidak memiliki probabilitas apapun yang melekat untuk terpilih menjadi subjek sampel (Sekaran dan Bougie, 2017).

Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat mmeberikan informasi yang diinginkan (Sekaran dan Bougie, 2017). Kriteria yang ditentukan peneliti adalah Guru dan Pembina yang sudah bekerja di PPM MBS Sleman Yogyakarta selama dua tahun atau lebih. (Sekaran dan Bougie, 2017).

Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti mendapatkan data bahwa guru dan pembina yang bekerja di PPM MBS Sleman selama dua tahun atau lebih terdapat 110 orang.

### 3. Definisi Operasional Variabel

#### a. Lingkungan Kerja ( X1)

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2009) dalam (Yuliana, Hashiolan, & Gagah, 2017)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Lingkungan Kerja fisik memiliki indikator sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja

Lingkungan Kerja non fisik memiliki indikator sebagai berikut :

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerjasama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi
6. Budaya organisasi

Sedarmayanti (2001) dalam (Kusuma dkk., 2018)

**b. Kepuasan Kerja (X2)** Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja

dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Robbins dan Judge, 2018)

Variabel kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2018) diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kreatifitas & Kemandirian
2. Kondisi kerja
3. Tanggung jawab
4. Kesempatan untuk maju.
5. Kepuasan individu

(Robbins dan Judge, 2018)

**C. Komitmen Organisasi (Y)** Komitmen organisasional sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi

(Allen dan Meyer, 1991)

1. Bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi (KA).
2. Bangga menjadi bagian dari organisasi (KA).
3. Memiliki keterikatan emosional dengan organisasi (KA).
4. Adanya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi (KA).
5. Organisasi sangatlah berarti (KA).
6. Memiliki kebutuhan menjadi anggota organisasi (KK).
7. Merasa rugi bila keluar dari organisasi (KK).

8. Memiliki kesadaran akan kewajiban menjadi anggota organisasi (KN).

9. Selalu berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi (KN).

(Allen dan Meyer, 1991)

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan maka sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, nilai minimum, mean dan standar deviasi. Pengukuran dilakukan berdasarkan jawaban responden dari hasil kuesioner yang disebarkan. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variable lingkungan kerja. Rata-rata penilaian responden pada variabel lingkungan kerja adalah 3,21 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 1, sehingga jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah sedang karena berada pada interval 2,62-3,42.

b. Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variable kepuasan kerja. Rata-rata penilaian responden pada variabel kepuasan kerja adalah 3,21 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 1, sehingga jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah sedang karena berada pada interval 2,62-3,42.



c. Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variable lingkungan kerja. Rata-rata penilaian responden pada variabel lingkungan kerja adalah 3,24 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 1, sehingga jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah sedang karena berada pada interval 2,62-3,42.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada instrument penelitian ini, menunjukkan nilai *Probability* sebesar 0.00 atau  $(p) < 0.05$ , sehingga instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena sudah memenuhi persyaratan.

### b. Uji Reliabilitas

Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* yang terdapat dalam variabel **Lingkungan Kerja** sebesar 0,908, **Kepuasan Kerja** sebesar 0,916, dan **Komitmen Organisasi** sebesar 0.881. nilai dari setiap variabel di dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian ini.

b. Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variable kepuasan kerja. Rata-rata penilaian responden pada variabel kepuasan kerja adalah 3,21 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 1, sehingga jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah sedang karena berada pada interval 2,62-3,42.

c. Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variable lingkungan kerja. Rata-rata penilaian responden pada variabel lingkungan kerja

adalah 3,24 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 1, sehingga jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah sedang karena berada pada interval 2,62-3,42.

## 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada instrument penelitian ini, menunjukkan nilai *Probability* sebesar 0.00 atau  $(p) < 0.05$ , sehingga instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena sudah memenuhi persyaratan.

### b. Uji Reliabilitas

Nilai Koefisien *Cronbach Alpha* yang terdapat dalam variabel **Lingkungan Kerja** sebesar 0,908, **Kepuasan Kerja** sebesar 0,916, dan **Komitmen Organisasi** sebesar 0.881. nilai dari setiap variabel di dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian ini.

## 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,676 Sedangkan nilai sig.  $0,751 \geq 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal

### b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Glesjer test*, dua variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak terkena heteroskedastisitas karena nilai sig.  $\geq 0,05$ .

### c. Uji Multikolonieritas

Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hubungan informal ditempat kerja semuanya memiliki nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai tolerance  $\geq 0,10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas pada model regresi (semua variabel independen non multikolonieritas).

## 5. Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	t Hitung	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,327	3,163	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,592	5,730	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (Y)	Variabel Dependen			

Sumber : output SPSS

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,327X_1 + 0,592X_2 + e$$

- a) Koefisien regresi X1 (variabel lingkungan kerja) sebesar 0,327 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan komitmen organisasi. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat lingkungan kerja akan dapat meningkatkan komitmen organisasi.
- b) Koefisien regresi X2 (variabel kepuasan kerja) sebesar 0,592 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dengan komitmen organisasi. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat gaya kepemimpinan akan meningkatkan komitmen organisasi.

#### a. Uji t

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi  
Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,163 koefisien regresi (B) 0,327 dengan probabilitas (p) = 0,002. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\leq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara otomatis akan mampu meningkatkan komitmen organisasi. **H1 diterima.**
- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi  
Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,730 koefisien regresi (B) 0,592 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p)  $\geq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja



berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja akan mampu meningkatkan Komitmen Organisasi **H2 diterima**.

#### a. Pembahasan

##### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 3,163 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,002 \leq 0,05$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,163 dengan probabilitas 0,002 dimana angka tersebut signifikan karena ( $p \leq 0,05$ ).

Hasil analisis menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi Komitmen Organisasi setiap guru dan pembina. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat guru dan pembina di PPM MBS mampu bekerja dengan maksimal karena terdapat lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan mereka. Hal ini dapat disimpulkan apabila menambah lingkungan kerja yang kondusif akan menambah semangat kerja guru dan pembina. Sehingga dapat menaikkan rasa simpati dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap PPM MBS Yogyakarta.

Pada hasil penelitian, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi dari variabel lingkungan kerja pada kuesioner yang disebar adalah pada pernyataan kuesioner

yang menyatakan bahwa seluruh karyawan ikut serta dalam menjaga kebersihan lingkungan PPM MBS Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh terhadap kenyamanan bekerja seseorang. Lingkungan kerja yang bersih harus diterapkan dalam organisasi agar seseorang tidak memiliki keputusan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Apabila di lingkungan bersih dan rapi, akan nyaman digunakan untuk beribadah, kegiatan belajar mengajar, serta kegiatan yang lainnya

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tentang lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wowor, Sumayku, dan Siwi pada tahun 2016 dan Bernarto dan Herjany pada 2018.

##### 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,730 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut tidak signifikan karena ( $p \geq 0,05$ ). Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru dan pembina di PPM MBS Sleman.

Hasil penelitian menyatakan bahwa apabila guru dan pembina merasa puas selama bekerja di PPM MBS, maka tidak mudah bagi seseorang tersebut meninggalkan organisasi. Sebaliknya, apabila seseorang merasa tidak puas maka

ia akan mudah meninggalkan dan tidak memiliki rasa yang kuat terhadap organisasinya. Merasa puas akan pekerjaannya merupakan sebuah hak setiap individunya. Maka pemenuhan atas motivasi sangat mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, yang akan membuatnya merasa nyaman dan tidak ingin meninggalkan organisasi tersebut.

Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja pada kuesioner yang disebar adalah pada pernyataan kuesioner yang menyatakan bahwa seluruh karyawan merasa bangga karena ikut masuk kedalam bagian dari PPM MBS. Hal ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen seseorang bagi organisasinya. Mendapatkan rasa puas terhadap pekerjaannya dan pengalaman ketika ikut berjuang didalamnya dapat meningkatkan rasa simpati yang tinggi sehingga tidak mudah meninggalkan organisasi yang dimilikinya.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tentang kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Musadieg, Mayowan (2016), Taurisa, dan Ratnawati (2016), Lestari, dan Sambul (2017), Ningkiswari, dan Wulandari (2017), Silaban (2018).

## E. KESIMPULAN

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Pembina di Pondok Pesantren Modern

Muhammadiyah Boarding School (PPM MBS) Sleman Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, dapat kita simpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,163 > 1,987$ . Dan memiliki signifikansi dibawah 0,005 yaitu 0,002.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Pembina di PPM MBS Sleman Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $0,570 > 1,987$ . Dan dengan memiliki signifikansi dibawah 0,005 yaitu 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Pangtulan, Maria. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Volume 13,(1)*
- Allen Dan Meyer. (1991). *A Three Componen Conceptualization Of Organizational Commitment.. Journal of Occupational Psychology 63, 1-18*
- Alvina Dan Djastuti. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Apac Inti



- Corpora, Bawen). Universitas Diponegoro, Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Anam. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, Vol. 4, No. (1)* (40-56)
- Bernarto Dan Herjany. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Tk Dan Sd Pada Sekolah X Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 18 (2), 154-164.*
- Dharmawan, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Universitas Negeri Yogyakarta, Manajemen, Fakultas Ekonomi.
- Greenberg And Baron. (2018). *Behavior In Organizations.*
- Handaru, Abdillah Dan Waspodo. (2013). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt "X" Jakarta.
- Ibo, A. (2017, Februari 13). *Riset: Tingkat Kesetiaan Karyawan Generasi Milenial Paling Rendah.* Retrieved from Liputan6: <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/2854466/riset-tingkat-kesetiaan-karyawan-generasi-milenial-paling-rendah>
- Ilyas, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana.
- Kusuma, A. D., Sunuharjo, B. S., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 55 No. 2 Februari 2018*
- Lestari Dan Sambul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas SAM Ratulangi, Vol 5 (4), ISSN : 2338-9605*
- Luthans. (2010). *Organization Behaviour (twelve-edition). United State : Mcgraw-Hill/Irwin.*
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *eJournal Psikologi Vol 2 (1) : 65-75*
- Manik Dan Syafrina. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)* ISSN: 1410-7988 *Volume 9, Nomor 3, September 2018*

- Mathis Dan Jackson. (2008). *Human Resource Management*. (Thirteenth Edition), United States : Joseph Sabatino
- Muayanah, Haryono, & Wulan. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Pandanaran Senarang, Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Murty, Hudiwinarsih (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Vol 2, Hal 215-228 ISSN : 2086-3802
- Ningkiswari Dan Wulandari. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Volume 5 Nomor 2
- Nitisemito. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi kelima, Jakarta : Ghalia
- Pengetahuan, K. (2018, Agustus 21). *Apakah Generasi Milenial Itu?* Retrieved from <https://www.kanal.web.id/apakah-generasi-milenial-itu>
- Pratama Dan Rahardjo. (2018). Pengaruh Budaya Inovatif Dan Gaya Kepemimpinan Suportif Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Pt. Bpr Guna Daya Boyolali). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 7, Nomor 2, Halaman 1-12, ISSN : 2337-3792.
- Pratama, Musadieq, Mayowan. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 34 No. 1 Mei 2016*
- Robbins, And Judge. (2017). *Organizational Behavior*. (Seventeenth Edition). United State : Pearson Education.
- Robbins Dan Judge. (2018). *Essentials Of Organizational Management*, (Fourteenth edition). United State: Pearson Education
- Salahudin, Lengkong, Tulung. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1858 – 1867, ISSN ; 2303-1174
- Saputro, Fathoni, Minarsih. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Distribution Center Pt. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management* Vol.02 No.02.



- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung.
- Sekaran Dan Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6 Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Silaban. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan (JOM FISIP) Vol. 5 No. 1*
- Taurisa Dan Ratnawati. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126
- Usman. (2010). *Manajemen (Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan)*. Edisi ketiga, Jakarta : Bumi Aksara
- Virgana. (2014). Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan, Dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. 2014. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 20, Nomor 2, hlm. 150-155
- Wowor, Sumayku Dan Siwi. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3 (038) 1-12
- Yukl. (2014). *Leadership In Organization*. (Eight-Edition). United State : Pearson Education
- Yuliana, M., Hashiolan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3 (3) 1-11