

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT. Mamura Inter Media)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**EFA HARDIANTO
B100180339**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi pada PT. Mamura Inter Media)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

EFA HARDIANTO

B 100 180 391

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Nur Achmad, SE., M.Si

NIK. 646

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi pada PT. Mamura Inter Media)**

**OLEH
EFA HARDIANTO
B100180339**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 25 Juli 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Nur Achmad, SE., M.Si (Ketua dewan Penguji) 
2. Kussudyarsana , S.E., M.Si., Ph.D. (Anggota I Dewan Penguji) 
3. Muhammad Sholahuddin, S.E.,M.Si., Ph.D. (Anggota II Dewan Penguji) 



Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.

NIDN. 06 160874 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Juli 2022

Penulis



EFA HARDIANTO

B100180339

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT. Mamura Inter Media)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Mamura Inter Media). Studi yang dilakukan pada PT. Mamura Inter Media. Sampel studi ini sebanyak 125 responden yang bekerja di Perusahaan tersebut. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi intervening dengan alat analisis Smart PLS. Hasil penelitian terakhir kuesioner sudah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memediasi secara signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation and work environment on employee job satisfaction with organizational commitment as a mediating variable (study at PT Mamura Inter Media). Studies conducted at PT. Mamura Inter Media. The sample of this study is 125 respondents who work in the company. Collecting data using a questionnaire. The analytical method used is intervening regression analysis with Smart PLS analysis tool. The results of the last research questionnaire are valid and reliable. Based on the results of the analysis, it was found that leadership style, work motivation, work environment directly had a significant effect on organizational commitment. Organizational commitment mediates significantly between leadership style, work motivation and work environment on job satisfaction.

Keywords: leadership style, work motivation, work environment, organizational commitment, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja saat ini Sumber Daya Manusia salah satu yang terpenting dibutuhkan didalam organisasi, selain itu Sumber Daya Manusia juga menjadi tiang tumpuan untuk mengelola atau mengendalikan organisasi untuk berkembang

dan mempertahankan reputasi perusahaan oleh karena itu SDM perlu di perhatikan dan dijaga, adapun upaya dari perusahaan yaitu dengan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang dibutuhkan sebagai aset penting dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dianggap serius dan dikembangkan agar menjadi karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kemampuan atau keahlian, bakat, kreatifitas tenaga yang dapat diberikan kepada organisasi, setiap organisasi tentu menuntut setiap karyawan atau personalianya dapat memaksimalkan kemampuannya. Keinginan dari perusahaan atau organisasi agar karyawannya lebih produktif adalah suatu tuntutan yang tidak dapat dihindari, apalagi mengingat persaingan yang tinggi antara organisasi dan lingkungan kerja pada masyarakat yang maju dan modern (Bukman, 2017).

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut Harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang direncanakan secara bersama mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi, karyawan akan memiliki kepuasan kerja maupun semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu target.

Susanto (2016), gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik di mana seseorang memimpin, dan juga dapat diartikan sebagai kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Khan (2016) menjelaskan konsep gaya kepemimpinan menurut Bass dan Avolio, mengungkapkan setidaknya tiga gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan penghindaran pasif.

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya motivasi kerja juga saling keterkaitan dengan lingkungan kerja, Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Komitmen organisasi menurut Robbins adalah identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. Robbins berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan seorang karyawan dalam memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. ciri ciri seseorang yang mempunyai komitmen sebagai berikut : Siap berkorban demi pemenuhan tujuan organisasi yang lebih penting, Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan, Akif mencari peluang guna memenuhi misi organisasi. Organisasi tidak terlepas dari eksistensi pimpinan, karena pimpinan merupakan seorang yang mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat menjadi sebuah keputusan dalam organisasi dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan kegiatan para anggotanya. Dalam kaitannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain, seorang pemimpin memerlukan cara atau metode yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat, sehingga prestasi kerja atau kinerja dapat tercapai.

Oleh karena beberapa hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi”

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan rumusan hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah seluruh karyawan tetap PT Mamura Inter Media. Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Pada penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer yang dapat langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik sebagai berikut, 1) Kuisisioner. Untuk mendapatkan data penelitian penulis melakukan survey lapangan dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada karyawan. 2) Dokumentasi. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi diperoleh dari laporan relevan yang dikeluarkan oleh pihak terkait yang berguna untuk dijadikan data penelitian. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS). Adapun software yang digunakan untuk mendukung dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah SmartPLS versi 3.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Outer Model

3.1.1 Pengujian Validitas

Tabel 1. Hasil Analisis *Outer Loading*

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Gk1	0.869				
Gk2	0.903				
Gk3	0.881				
Gk4	0.867				
Gk5	0.799				
Gk6	0.831				
Gk7	0.671				
Komit1			0.871		
Komit2			0.811		
Komit3			0.894		
Komit4			0.835		
Komit5			0.864		
Komit6			0.849		
Komit7			0.892		
Lk1				0.851	
Lk2				0.776	
Lk3				0.803	
Lk4				0.843	
Lk5				0.879	
M1					0.863
M10					0.866
M11					0.775
M2					0.872
M3					0.825
M4					0.788
M5					0.788
M6					0.809
M7					0.896
M8					0.831
M9					0.861
puas3		0.916			
puas4		0.916			
puas5		0.877			
puas6		0.814			
puas7		0.841			
puas8		0.928			
puas9		0.960			

Hasil analisis Outer loading diatas menunjukkan bahwa nilai setiap indicator variable kepuasan, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menghasilkan outer loading > 0,5 maka dapat dikatakan setiap indicator dalam variable penelitian ini valid.

Tabel 2. Hasil Analisis *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.697
Kepuasan Kerja	0.800
Komitmen Organisasi	0.739
Lingkungan Kerja	0.691

Nilai AVE yang disajikan Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variable penelitian ini nilainya > 0,5 maka setiap variable dikatakan valid

Tabel 3. Hasil Analisis *Cross Loading*

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Gk1	0.869	0.728	0.781	0.559	0.601
Gk2	0.903	0.705	0.718	0.539	0.615
Gk3	0.881	0.594	0.683	0.461	0.475
Gk4	0.867	0.725	0.602	0.511	0.582
Gk5	0.799	0.549	0.577	0.370	0.462
Gk6	0.831	0.513	0.475	0.319	0.476
Gk7	0.671	0.380	0.310	0.171	0.312
Komit1	0.696	0.774	0.871	0.643	0.686
Komit2	0.528	0.709	0.811	0.664	0.714
Komit3	0.648	0.818	0.894	0.726	0.749
Komit4	0.511	0.678	0.835	0.635	0.694
Komit5	0.608	0.741	0.864	0.751	0.561
Komit6	0.698	0.750	0.849	0.628	0.617
Komit7	0.734	0.834	0.892	0.637	0.655
Lk1	0.550	0.784	0.735	0.851	0.653
Lk2	0.372	0.530	0.563	0.776	0.426
Lk3	0.403	0.611	0.559	0.803	0.440
Lk4	0.448	0.704	0.695	0.843	0.560
Lk5	0.397	0.676	0.649	0.879	0.556
M1	0.502	0.585	0.605	0.415	0.863
M10	0.494	0.733	0.694	0.559	0.866
M11	0.410	0.571	0.554	0.517	0.775
M2	0.622	0.738	0.736	0.614	0.872

M3	0.489	0.571	0.556	0.446	0.825
M4	0.498	0.667	0.649	0.649	0.788
M5	0.608	0.688	0.603	0.487	0.788
M6	0.548	0.682	0.723	0.557	0.809
M7	0.591	0.720	0.725	0.555	0.896
M8	0.415	0.689	0.655	0.585	0.831
M9	0.469	0.605	0.571	0.484	0.861
puas3	0.692	0.916	0.815	0.779	0.727
puas4	0.743	0.916	0.761	0.752	0.697
puas5	0.638	0.877	0.839	0.719	0.706
puas6	0.561	0.814	0.694	0.635	0.674
puas7	0.613	0.841	0.774	0.610	0.736
puas8	0.659	0.928	0.827	0.783	0.701
puas9	0.703	0.960	0.813	0.745	0.742

Berdasarkan hasil analisis Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indicator variable antara lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja nilai *loading* juga $> 0,5$ maka dapat dikatakan valid setiap indicator yang diteliti.

3.1.2 Pengujian Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0.927	0.941
Kepuasan Kerja	0.958	0.965
Komitmen Organisasi	0.941	0.952
Lingkungan Kerja	0.888	0.918
Motivasi Kerja	0.956	0.959

Hasil analisis yang disajikan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa baik *composite reliability* & *cronbach's alpha* menghasilkan nilai setiap variable (gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi) $> 0,7$ maka dapat dikatakan setiap variable yang diteliti reliabel dan hasil penelitian sebagai hasil yang *confirmatory*.

3.1.3 Hasil Analisis Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Multikolinieritas

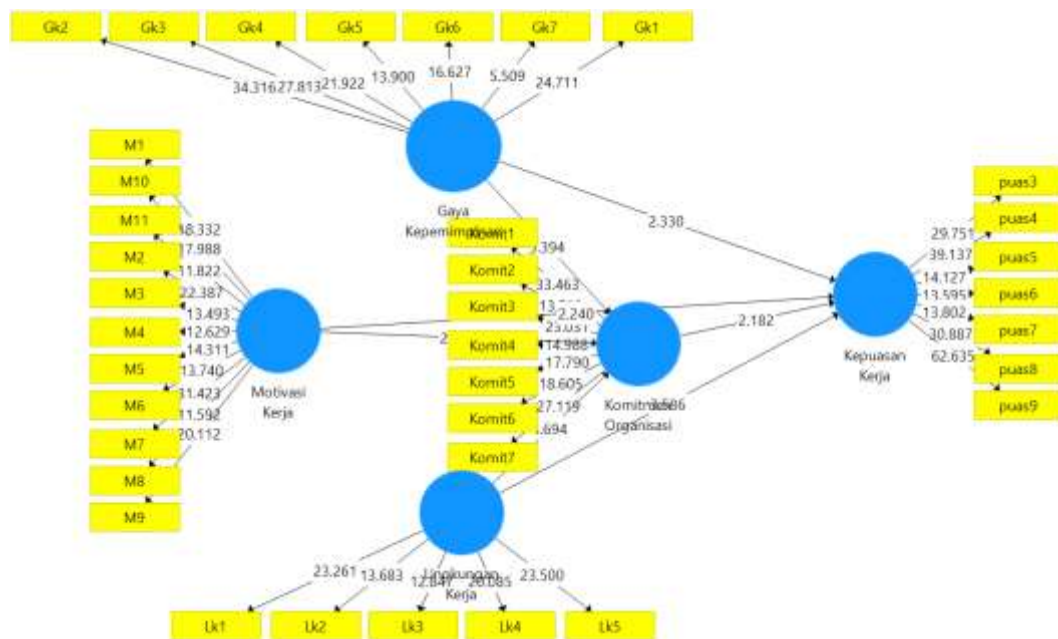
Model	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Gaya Kepemimpinan	2.223	1.700
Komitmen Organisasi	2.898	
Lingkungan Kerja	2.560	1.792
Motivasi Kerja	2.584	2.093

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa :

Model 1 dengan komitmen organisasi sebagai dependen terlihat variable independent gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja menghasilkan nilai < 5 maka antar variable independent tidak memiliki korelasi.

Model 2 dengan kepuasan kerja terlihat variable independent gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja menghasilkan nilai $VIF < 5$ maka juga variable antar independent tidak memiliki korelasi.

3.2 Pengujian Inner Model



Gambar 1. Model Inner

3.2.1 Analisis Goodness Of Fit

Tabel 6. Hasil *R Square*

Model	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.857	0.844
Komitmen Organisasi	0.800	0.787

Hasil R square yang ditunjukkan diatas adalah:

Model 1 pada komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilainya 0,800 (80%) artinya model gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat menjelaskan komitmen organisasi sebesar 80% dan sisanya dipengaruhi oleh variable independent diluar model yang diteliti sebesar 20%

Model 2 pada kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilainya 0,857 (85,7%) artinya model gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 85,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variable independent diluar model yang diteliti sebesar 14,3%.

Tabel 7. Hasil *Q Square*

Model	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	0.626
Komitmen Organisasi	0.538

Hasil yang diperoleh pada Tabel diatas menunjukkan nilai Q square model Komitmen organisasi sebesar 0,538 menunjukkan bahwa nilai Q square > 0 maka model variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mampu memprediksi secara relevan terhadap variable komitmen organisasi.

Tabel 8. Hasil *F Square*

Model	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Gaya Kepemimpinan	0.120	0.326
Komitmen Organisasi	0.155	
Lingkungan Kerja	0.239	0.448
Motivasi Kerja	0.134	0.234

Model 1 dengan komitmen organisasi

Gaya kepemimpinan memiliki nilai f square sebesar 0,326 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi pada gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang moderat terhadap komitmen organisasi

Lingkungan kerja memiliki nilai f square sebesar 0,448 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi pada lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap komitmen organisasi

Motivasi kerja memiliki nilai f square sebesar 0,234 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi pada motivasi kerja memiliki hubungan yang moderat terhadap komitmen organisasi

Model 2 dengan kepuasan kerja

Gaya kepemimpinan memiliki nilai f square sebesar 0,120 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi pada gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang lemah terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja memiliki nilai f square sebesar 0,239 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi pada lingkungan kerja memiliki hubungan yang moderat terhadap kepuasan kerja

Komitmen organisasi memiliki nilai f square sebesar 0,155 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi pada motivasi kerja memiliki hubungan yang moderat terhadap kepuasan kerja

Motivasi Kerja memiliki nilai f square sebesar 0,134 menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi pada motivasi kerja memiliki hubungan yang lemah terhadap kepuasan kerja

Tabel 9. Hasil NFI

Metode	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.582	0.582

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai NFI $0,582 > 0$ maka nilai model yang dibentuk memiliki tingkat kecocokan model yang diterima atau model fit.

3.3 Analisis Path Coefficient

Tabel 10. Hasil Analisis Path Coefficient

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.197	2.330	0.020
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0.333	3.394	0.001
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.334	2.182	0.030
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.298	3.586	0.000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	0.400	4.694	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan kerja	0.223	2.240	0.026
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0.313	2.464	0.014

Model yang dapat disajikan berdasarkan table diatas adalah:

$$M = 0,333 X_1 + 0,400 X_2 + 0,313 X_3 \quad (1)$$

$$Y = 0,197 X_1 + 0,298 X_2 + 0,223 X_3 + 0,334 M \quad (2)$$

Keterangan:

- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan kerja
- X₃ = Motivasi Kerja
- M = Komitmen Organisasi
- Y = Kepuasan Kerja

3.4 Analisis Direct Effect

Tabel 11. Hasil Analisis Direct Effect

Model	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.111	1.985	0.045
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.134	2.011	0.042
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.104	1.976	0.48

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan yang dapat diungkapkan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang semakin baik dalam penerapan perusahaan maka komitmen organisasi karyawannya juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan bukti empiris oleh Nurani, Samdin, Nasrul, dan Sukotjo (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Abasilim, Gberevbie dan Osibanjo (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan.

3.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan yang dapat diungkapkan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menggambarkan bahwa semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan membuat komitmen organisasi karyawan juga semakin kuat.

Sejalan dengan bukti empiris yang dilakukan oleh Bytyqi (2020) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Al-Madi, Assal, Shrafat, dan Zeglat (2017) menunjukkan bahwa ada singifikan pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi. Menurut Salleh, Zahari, Said dan Ali (2016) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan yang dapat diungkapkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang semakin mendukung karywan dalam hal bekerja maka akan membuat komitmen organisasi akan semakin kuat.

Penelitian ini sejalan dengan bukti empiris oleh Evianti, Abron, dan Rosyid (2019) menunjukkan ada hubungan positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

3.5.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan yang dapat diungkapkan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang semakin baik dalam penerapan perusahaan maka komitmen organisasi karyawannya juga akan semakin meningkat yang membuat dalam jangka waktu tertentu kepuasan kerja akan tercipta.

Yahchouchi (2009) gaya kepemimpinan Lebanon diasumsikan lebih transformasional daripada transaksional dan bahwa kedua gaya kepemimpinan (kepemimpinan transformasional dan transaksional) memiliki hubungan positif dan mempengaruhi komitmen karyawan. pemahaman tentang praktik manajerial dan gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam konteks tertentu. Sebagian besar karyawan berkomitmen untuk organisasi karena manfaat khusus yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Majikan telah menyebutkan bahwa dia akan mendukung pekerja perempuan dengan memberikan uang tunai dan kebutuhan lain yang diperlukan setelah melahirkan anak mereka. Selain itu, majikan juga memberikan konsultasi kesehatan gratis di klinik khusus untuk karyawannya. Hal ini mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada organisasi dan juga mendorong karyawannya untuk meningkatkan tingkat kinerja dan kemajuan mereka dalam organisasi. Sehingga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong komitmen organisasi semakin kuat dan dampaknya akan meningkatkan kepuasan kerja.

3.5.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan yang dapat diungkapkan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh antara motivasi

kerja terhadap komitmen organisasi. Ini menggambarkan bahwa semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan membuat komitmen organisasi karyawan juga semakin kuat yang membuat dalam jangka waktu tertentu kepuasan kerja akan tercipta.

Komitmen mendorong karyawan untuk secara sukarela terlibat dalam organisasi dan memiliki niat untuk menjadi anggota organisasi untuk jangka panjang. Hal ini dapat mendorong munculnya OCB behavior-organization oriented. Dengan adanya komitmen, karyawan menjadi terikat dan menimbulkan kepuasan dan loyal pada organisasi. Menurut Joo & Lim (2009) ketika karyawan merasa bahwa organisasi menyediakan budaya pembelajaran organisasi yang lebih baik, mereka lebih mungkin untuk menyadari kompleksitas pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga menggambarkan bahwa motivasi yang baik akan mendukung komitmen organisasi yang dihasilkan maka dampaknya kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

3.5.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitemn Organisasi sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan yang dapat diungkapkan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang semakin mendukung karyawan dalam hal bekerja maka akan membuat komitmen organisasi akan semakin kuat yang membuat dalam jangka waktu tertentu kepuasan kerja akan tercipta.

Menurut García-fernández, Gálvez-ruíz and Fernández-gavira (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, bebas dari bahaya, komunikasi yang baik, beban kerja yang sesuai merupakan faktor penentu untuk menciptakan komitmen organisasi yang baik bagi seorang karyawan. Jika faktor ini hilang, maka karyawan tidak lagi merasa nyaman, mereka hanya datang dan bekerja, sementara pikiran mereka tidak fokus pada pekerjaan mereka, mereka tidak memiliki alasan yang kuat untuk bertahan dan bertahan dalam organisasi. Menurut Zhang et al., (2019) mengatakan bahwa konsep lingkungan kerja dikaitkan dengan iklim organisasi tertentu di mana karyawan melakukan tugasnya.

Sehingga lingkungan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan berarti jangka panjang berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

4. PENUTUP

- a. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- b. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- c. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- d. Variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- e. Variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
- f. Variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bukman, L. (2017). Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai. CV Amanah.
- García-fernández, J., Gálvez-ruíz, P. and Fernández-gavira, J. (2018) 'The effects of service convenience and perceived quality on perceived value , satisfaction and loyalty in low-cost fitness centers', Sport Management Review. Sport Management Association of Australia and New Zealand, 21(3), pp. 250–262. doi: 10.1016/j.smr.2017.07.003.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3 (2).
- Khan, R. B. F. (2016). *Pengaruh strategi manajer HRD dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Exxon Mobil Cepu Limited Kab. Bojonegoro* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- Susanto, Y. (2016). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang). *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 1(2), 67-78.
- Yahchouchi, G. (2009). Employees' perceptions of Lebanese managers' leadership styles and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 4, 127-140.
- Zhang, J. et al. (2019) 'A successful delivery process of green buildings: The project owners' view, motivation and commitment', *Renewable Energy*. Elsevier B.V. doi: 10.1016/j.renene.2019.02.002.