

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. CIOMAS ADISATWA UNIT MADIUN

Garnis Widi Waningyun¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
garniswidi65@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is able to strengthen or weaken the relationship between the influence of the work environment and organizational commitment. Job satisfaction can be defined as the positive feelings experienced by a person towards his work. These positive feelings can be in the form of satisfaction with the salary received, a conducive work environment, good relations with colleagues and superiors, opportunities for development, and so on (Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y., 2017). The purpose of this research is to empirically prove the role of job satisfaction as a moderating variable between work environment and organizational commitment. This study used quantitative methods, distributing questionnaires, primary data sources, SPSS Version 21, with primary data. The results of the study show that the work environment has a significant influence on organizational commitment and job satisfaction as a moderator simultaneously having a positive and significant effect on the work environment and organizational commitment.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Organizational Commitment*

Abstrak

Kepuasan kerja tersebut mampu memperkuat atau memperlemah hubungan pengaruh lingkungan kerja maupun komitmen organisasional. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan positif tersebut dapat berupa kepuasan terhadap gaji yang diterima, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya (Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y., 2017). Tujuan penelitian ini untuk membuktikan secara empiris tentang peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penyebaran kuesioner, sumber data primer, SPSS Versi 21, dengan data primer. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai moderasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, manajemen kinerja, pengelolaan gaji dan tunjangan, manajemen konflik, serta perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya. Secara luasnya, lingkungan ini mencakup seluruh faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Sudaryo, et al (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari serta yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain lingkungan kerja ialah komitmen organisasi. Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Hanaysha (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah hal yang menjadi kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keikutsertaan dalam. Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam perusahaan. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan suasana aman, nyaman, dan tenang. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan berbagai hak-hak karyawan secara adil, dengan demikian karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan pada akhirnya karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan perusahaan.

PT Ciomas Adisatwa Unit Madiun merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan bahan makanan mentah berupa ayam potong. Pada Perusahaan tersebut banyak karyawan yang merasakan lingkungannya buruk karena terdapat pencemaran udara dan kebisingan dari suara ayam. Yang dimana pencemaran udara tersebut disebabkan karyawan di bidang produksi kurang rutin dan menjaga kebersihan di sekitar kandang ayam. Tidak hanya itu, manajemen PT. Ciomas Adisatwa Unit Madiun tidak bisa

memberikan gaji dan tunjangan jaminan sosial yang utuh karena tidak dapat menentukan hpp yang akan digunakan. Hal ini dapat dilihat dari data Sistem Pemantauan Pasar dan Kebutuhan Pokok (SP2KP) Kementerian Perdagangan, pada 26 Mei 2023 rata-rata harga daging ayam ras di Indonesia mencapai Rp 36.599 per kilogram (kg). Harga tersebut naik 1,8% dibanding April 2023, tapi masih lebih murah 4,6% dibanding Mei tahun lalu. Pada Mei 2022 rata-rata harga daging ayam ras secara nasional sempat mencapai Rp38.387 per kg (databoks.katadata.co.id).

Dengan kurangnya motivasi melalui kompensasi yang diberikan membuat karyawan tidak puas bekerja di PT. Ciomas Adisatwa Unit Madiun. Sehingga kinerja karyawan menurun dan tidak disiplin masuk kerja. Dapat dilihat data karyawan berdasarkan tingkat presensi, menunjukkan bahwa karyawan di PT Ciomas Adisatwa Unit Madiun memiliki tingkat rata-rata absensi karyawan 33,25%. Yang berarti tingkat absensi ini cukup tinggi yaitu 33,25 karena tingkat absensi tersebut lebih dari 3%, maka 3% sampai 10% dianggap tinggi. Sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan motivasi penuh agar karyawan selalu disiplin. Dengan melihat kondisi lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang kurang baik menyebabkan karyawan kurang puas bekerja sehingga memutuskan untuk keluar dari PT Ciomas Adisatwa Unit Madiun.

Diketahui bahwa 4 (empat) tahun terakhir dimulai dari tahun 2019-2022 karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut cukup banyak yaitu, tahun 2019 sebanyak 100 orang, tahun 2020 sebanyak 60 orang, tahun 2021 sebanyak 33 orang, dan di tahun 2022 sebanyak 26 orang. Tidak dipungkiri bahwa lingkungan kerja dan gaji yang tidak memadai membuat karyawan memutuskan meninggalkan perusahaan. Akan tetapi jumlahnya dari tahun ke tahun terus menurun.

Penelitian ini merujuk pada penemuan penelitian terdahulu dari M. Iqbal Z.A., Yonathan P. & Siti Maria (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menurut Alvia S., Gempo H., Sudirman & Endri (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Selain itu, temuan penelitian dari Fadlan Ahmad Fuad & Akhmadi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai moderator.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018). Nurjaya (2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karena merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Kertabudi & Aripin (2015) menemukan bahwa lingkungan tempat kerja menjadi faktor penting untuk menjaga agar karyawan tetap bertahan. Sudaryo, et al (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari serta yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja secara optimal. Ahakwa, Yang, Agba Tackie, dkk. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja melibatkan unsur-unsur seperti partisipasi, kohesi kelompok, ketentuan untuk pengawas, arah peran, swasembada, kejelasan, kreativitas, kesejahteraan fisik, dan kekuatan manajemen.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan (Hanaysha, 2016). Orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai maka perlunya komitmen organisasi (Surya Sukmono, 2020). Menumbuhkan komitmen organisasi antara kepuasan karyawan sangat signifikan (Yahaya dan Ebrahim, 2016). Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Pratiwi, dkk, 2020). Sedangkan menurut Meyer dan Allen (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Bahri, S., & Chairun Nisa, Y. (2017), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dialami oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi pemoderasi bagi pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja yang mampu menguatkan atau melemahkan pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja (Yerita, 2022). Malik et al. (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat jika lingkungan kerja mereka baik. Sudaryo et al. (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Afandi (2018) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan membuktikan secara empiris tentang peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan melalui *gform (online)*. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen seringkali mencerminkan kepercayaan anggota organisasi dalam misi dan tujuan mereka, kesediaan mereka untuk bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, dan keinginan mereka untuk terus bekerja di sana. Komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan karyawan untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan perusahaan (Hanaysha, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder berupa hasil pra wawancara, *website* (<https://www.japfacomfeed.co.id/id/poultry/karkas-ayam>) dan hasil uji menggunakan SPSS versi 22. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh

dengan kriteria tertentu. Penentuan kriteria digunakan untuk menghindari kesalahan untuk penelitian selanjutnya. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut:

Tabel 1 Kriteria Pengambilan Sampel Penelitian

NO	Keterangan	Jumlah
1	Security / Satpam	4
2	Receptionist	4
3	HRD	5
4	Marketing Admin	2
5	Purchasing	4
6	PPIC	6
7	Admin & Operator Gudang Penyimpanan	2
8	Staff Accounting	4
9	Finance	5
10	IT	5
11	Staff Digital Marketing	5
12	Supervisor Gudang	1
13	Gudang	25
14	Sales	25
15	Marketing	14
Jumlah Sampel		110

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini sebanyak 110, hal ini sesuai dengan kriteria pengambilan sampel. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan sebelumnya maka diperoleh jumlah sampel sebesar 110 pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Madiun.

Uji Normalitas

Data dikatakan normal jika nilai sig < 0,05 dan dikatakan tidak normal jika nilai sig > 0,05. Pengujian normalitas ini menggunakan metode *One-Sampe Kolmpgorov-Smirnov* sehingga hasil yang didapatkan seperti berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		6,57348681
Most Extreme Differences	Absolute		,134
	Positive		,134
	Negative		-,057
Test Statistic			,134
Asymp. Sig. (2-tailed)			,000 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* dengan komitmen organisasi sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana < 0,05 sehingga dapat dikatakan sudah normal dan dapat diolah lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Jika nilai VIF < 0,100 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF > 0,100 maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26,349	5,671		4,646	,000		
	Lingkungan Kerja	,284	,103	,244	2,746	,007	,707	1,414
	Komitmen Organisasi	,992	,188	,468	5,266	,000	,707	1,414

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF dari lingkungan kerja dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 1,414 yang dimana nilai VIF > 0,100 dan nilai tolerance < 10,00 maka dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas yang artinya uji asumsi klasik ini sudah terpenuhi.

Uji MRA

Tabel 3 Hasil Uji MRA Dilihat dari Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,391	6,635

a. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja*

Sumber: Output SPSS, 2023

Tabel 4 Hasil Uji MRA Dilihat dari Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,349	5,671		4,646	,000
	Lingkungan Kerja	,284	,103	,244	2,746	,007
	Komitmen Organisasi	,992	,188	,468	5,266	,000

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan MRA yang tercantum pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai α adalah 26,349. Untuk nilai koefisien regresi (b_1) variabel lingkungan kerja adalah sebesar .284, nilai koefisien regresi (b_2) variabel komitmen organisasi adalah 0,992. Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari hasil output tersebut, maka model regresi linear sederhana dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 26,349 + 0,284X + 0,992\varepsilon$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* yaitu 0,402 berarti memberikan sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebesar 40,2% dan memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang dimana $< 0,05$ maka dinyatakan berpengaruh.

Uji Validitas

Kriteria pengukuran yang digunakan adalah jika nilai *sig* $< 0,05$ dikatakan valid dan jika nilai *sig* $> 0,05$ dinyatakan tidak valid. Dari perhitungan yang diperoleh mendapatkan hasil bahwa seluruh item telah valid karena nilai tersebut memiliki nilai *sig* 0,000 yang dimana nilainya $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

Uji Reabilitas

Dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghozali (2018), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan layak atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak layak atau tidak reliabel. Hasil Uji Reabilitas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Lingkungan Kerja)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,967	12

Sumber: Output SPSS, 2023

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Komitmen Organisasi)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,901	11

Sumber: Output SPSS, 2023

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Z (Kepuasan Kerja)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,976	22

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8, 9, dan 10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel x (lingkungan kerja) yaitu 0,967, variabel y (komitmen organisasi) yaitu 0,901 dan variabel y (kepuasan kerja) yaitu 0,976. Dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal tersebut berarti semua kontrak sudah memiliki reliabilitas yang baik dan dikatakan reliabel karena sesuai dengan batas minimum yang sudah disyaratkan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016). Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi di bawah ini.

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,634 ^a	,402	,391	6,63464

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja*Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja*

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,402 atau 40,2%. Artinya variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 40,2% dan sisanya dijelaskan pada variabel lainnya yang tidak ada di penelitian ini.

Uji t

Kriteria uji t adalah H_a jika nilai $\alpha > level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05 dan H_o ditolak jika nilai $\alpha < level\ of\ significant\ 5\%$ atau 0,05. Pada variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat hasil pengujian pada uji t di bawah ini.

Tabel 12 Uji t pada Variabel X Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,425	1,695		14,411	,000
	Lingkungan Kerja	,297	,044	,541	6,689	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS, 2023

Tabel 13 Uji t pada Variabel Y Terhadap Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,092	2,642		5,712	,000
	Kepuasan Kerja	,283	,036	,600	7,797	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS, 2023

Tabel 14 Uji t pada Variabel Z Sebagai Moderasi Antara Variabel X dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,349	5,671		4,646	,000
	Lingkungan Kerja	,284	,103	,244	2,746	,007
	Komitmen Organisasi	,992	,188	,468	5,266	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Diketahui masing-masing nilai *sig* dari lingkungan kerja adalah 0,007 dan komitmen organisasi sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka disimpulkan ada pengaruh dari variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	<i>Regression</i>	3170,403	2	1585,202	36,012	,000 ^b
	<i>Residual</i>	4709,969	107	44,018		
	<i>Total</i>	7880,373	109			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 15 diketahui hasil uji F hitung sebesar 23,878 sedangkan nilai signifikansi yaitu 0,000 yang dimana $< 0,05$ yang dinyatakan berpengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Ciomas Adisatwa Unit Madiun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi serta lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat membuktikan prediksi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, M. I. Z., Pangtulan, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 1–10.

Adi Ahdiat. 2023. Rata-rata Harga Daging Ayam Ras Nasional per Bulan (Januari 2018-Mei 2023): (*online*), (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/05/26/harga-daging-ayam-naik-pada-mei-2023-tapi-tak-semahal-tahun-lalu>)

Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). *The Influence Of Employee Engagement, Work Environment And Job Satisfaction On Organizational Commitment And Performance Of Employees: A Sampling Weights In Pls Path Modelling*. *Seisense Journal Of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/Sjom.V4i3.641>

Arianti, B. F. (2020). Pengaruh Pendapatan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Literasi Keuangan Melalui Keputusan Berinvestasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, 10(1), 13–36. <https://doi.org/10.33369/J.Akuntansi.10.1.13-36>

Anam, Chairul. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

September 2023

E-ISSN: 2686 - 1771

NU Mojoagung Kabupaten Jombang. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9–15.

Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan Pt. La Nina Niaga Nasional. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>

Fuad, F. A., & Akhmadi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Paramitra Gunakarya Cemerlang, Asia Pulp And Paper-Sinarmas Grup). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 2(2), 126–146. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm>

Ghozali. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8734/7880>

Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (*Issue 1*). <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>

Hanaysha, J. (2016). *Testing The Effects Of Employee Engagement, Work Environment, And Organizational Learning On Organizational Commitment. Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>

Isni Alvina, T., & Djastuti, I. (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). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

Kemenperin. (2003). Undang - Undang Ri No 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan, 1.

Kertabudi, I. S. (2021). *Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employees Performance At Cibabat Hospital, Cimahi City West Java. Universal Journal*, 8(3). <https://doi.org/10.58826/uj.v8i3.35>

M. Imran Malik. (2011). *A Study Of Work Environment And Employees' Performance In Pakistan. African Journal Of Business Management*, 5(34). <https://doi.org/10.5897/ajbm11.1502>

Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Zifatama Publisher. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional

- N, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Nguyen, H. M., & Ngo, T. T. (2020). *Psychological Capital, Organizational Commitment And Job Performance: A Case In Vietnam. Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(5), 269–278. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No5.269>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.361>
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Peranan Gender, Keterampilan Kerja Dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(1), 315–328.
- Panjaitan, F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 128–139. <https://doi.org/10.31289/Jkbn.V8i2.6675>
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. 4(1), 1–23.
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan *Subjective Well Being* Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 11(2), 1689–1699. <http://www.jurnal.syntax-idea.co.id>
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*, 9(3), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, S., & Endri, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 796–805. <https://doi.org/10.17358/Jabm.7.3.796>
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/Jrbmt.V2i1.3828>
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 115–127. <https://doi.org/10.36987/Ecobi.V4i1.1581>
- Suali, H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Buana Transperindo Wahana Internasional Melalui Gender Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Manajemen*, 1.

- Suastini, K. E., Dewi, P. E. D. M., & Yasa, I. N. P. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Ukuran Laporan Keuangan Berdasarkan Sak Emkm (Studi Kasus Pada Umkm Di Kecamatan Buleleng). Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha, 9(3), 166–178.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia), 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/J-Mind.V4i1.3366>
- Suryosukmono, G. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.33369/Insight.15.1.1-18>
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., & ... (2022). Peran Disiplin Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perdagangan Oli Dan Pipa Nasional. Jurnal ..., 6(2), 4320–4335. <http://journal.upi.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Indonesian Journal Of Business And Management, 3(2), 81–88. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.650>
- Wajdi, F., & Sukidi. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta 2). Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, 18(2), 74–91.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). *Leadership Styles And Organizational Commitment: Literature Review. Journal Of Management Development*, 35(2), 190–216. <https://doi.org/10.1108/Jmd-01-2015-0004>
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/Al-Ilmi.V1i2.537>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In Makassar: Nas Media Pustaka.