

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. PAGADAIAN (PERSERO) MADIUN

Muhammad Miftahuddin Faqih¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: Miftahuddinfoqih1@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Email: robbeyvan@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of employee involvement, work environment and job satisfaction on organizational commitment among PT employees. Pegadian (Persero) Madiun. The type of research used in this research is descriptive quantitative. The research used Probability Sampling techniques. The sample used was 75 respondents. Based on statistical test results, it shows that partially Employee Engagement has a positive and significant effect on Organizational Commitment, Partially the Work Environment variable has a positive and significant effect on Organizational Commitment, Partially the Job Satisfaction variable has a positive and significant effect on Organizational Commitment For employees of PT. Pegadian (Persero) Madiun will also increase.

Keywords: Employee Engagement, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Pegadian (Persero) Madiun.. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis Probability Sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Secara parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Secara parsial variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Pegadian (Persero) Madiun juga akan semakin meningkat

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola oleh instansi

untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Menurut Ariana & Mujiati (2018), menjelaskan bahwa peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi agar senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Sumber daya manusia dan bagaimana mengelolanya saat ini menjadi lebih penting karena merupakan faktor paling penting di balik kesuksesan karena gagasan barunya, kemampuan menyelesaikan masalah ataupun menangkap peluang sehingga bagaimana orang dimanfaatkan dan dilibatkan itu yang membuat suatu organisasi berbeda dari yang lain. Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya, disamping kemampuan menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan itu sendiri (Rosmaini & Tanjung, 2019). Untuk itu maka dalam sebuah organisasi perlu adanya komitmen.

Menurut Luthans (2015) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari komitmen di suatu organisasi. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang

akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat meningkatkan pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Nuraini, (2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja Sedarmayanti (2013), Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selanjutnya yang juga berperan dalam mendukung terciptanya komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya. Noor, (2013), Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak karena tidak terbatas. Banyak memberikan pendapat yang tidak begitu berbeda tergantung dari sudut pandang dan penekanan dimensi-dimensi kepuasan yang berbeda, namun pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan kejelasan tentang kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena perbedaan arti, nilai, makna, harapan, dan sudut pandang dari setiap individu. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar.

Berdasarkan penjelasan serta dari beberapa penelitian terdahulu, penulis melihat fenomena yang terjadi pada PT Pegadaian (Persero) Madiun. PT Pegadaian (Persero) Madiun merupakan salah satu perusahaan pemberian pinjaman dengan jaminan barang, yang bergerak baik secara konvensional maupun syariah. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Madiun turut terlibat dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat bahwa seluruh karyawan selalu diikutsertakan dalam bekerja serta diberikan beban kerja yang sesuai dengan ketentuan dan jabatan dari masing-masing karyawan. Karyawan juga diharuskan berfikir aktif dan kreatif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Adanya keterlibatan kerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Madiun menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa mereka memiliki peran dalam bekerja pada PT Pegadaian (Persero) Madiun tersebut. Keterlibatan karyawan tersebut dapat berpengaruh terhadap

komitmen organisasi karyawan PT Pegadaian (Persero) Madiun.

Karyawan yang dilibatkan pada pekerjaan perusahaan akan mempunyai kepercayaan diri yang lebih sehingga meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariana, I. (2018) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Arumsari (2018) juga menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspipstek Serpong. Hampir seluruh perusahaan selalu memperhatikan adanya komitmen organisasi inibegitu halnya pada PT Pegadaian (Persero) Madiun yang menjadi subjek dalam penelitian. PT. Pegadaian (Persero) adalah sebuah lembaga resmi yang mempunyai izin dalam pengelolaan keuangan gadai. PT. Pegadaian (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor keuangan Indonesia yang bergerak di bidang jasa. PT. Pegadaian (Persero) merupakan kegiatan menjaminkan barang-barang berharga kepada pihak tertentu, guna mendapatkan sejumlah uang senilai barang yang dijaminkan yang akan ditebus sesuai dengan kesepakatan antara nasabah dengan lembaga gadai. PT. Pegadaian (Persero) Madiun telah menjadi alternatif untuk memperoleh kebutuhan dana dan pembiayaan. Selain menyediakan layanan gadai, pembayaran listrik, telepon serta kepemilikan kendaraan bermotor dan logam mulia pegadaian juga menyediakan pembiayaan untuk UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang pembayarannya dilakukan dengan cara angsuran menggunakan sistem gadai.

Fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Madiun cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari cukup banyak dari karyawan yang meyakini dan menerima tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi perusahaan, dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Oleh karena itulah komitmen organisasi pada karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena berdampak pada sikap loyal sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

Suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada karyawan yang melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting di perhatikan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan yang mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja dan berpengaruh positif pada kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan komitmen bekerja yang baik sehingga dapat menyelesaikan pencapaian visi dan misi perusahaan. Menurut Nitisemito, (2000), kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seorang karyawan yang bekerja yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja yang meliputi fisik dan non fisik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dalam suatu organisasi atau

perusahaan ialah lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan, tingkat kebisingan, dan hubungan kerja yang harmonis, menurut Nitisemito (2008). Jika karyawan dalam kondisi kerja yang baik maka dapat mendorong karyawan senang dalam bekerja dan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas dan juga komitmen kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja pada PT Pegadaian (Persero) Madiun dapat dikatakan cukup kondusif. Kondisi tersebut dapat dilihat pada beberapa hal sebagai berikut:

No.	Lingkungan Kerja	Keterangan
1.	Penerangan	Baik karena pencahayaan lampu yang cukup dan jendela kaca yang cukup lebar
2.	Suhu Udara	Baik, karena menggunakan AC
3.	Suara Bising	Baik, karena kondisi tempat kerja cukup Tenang
4.	Ruang Gerak	Baik, karena ruangan cukup luas
5.	Hubungan Karyawan dengan atasan	Cukup baik
6.	Hubungan Karyawan dengan rekan kerja lainnya	Baik

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Madiun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Pegadaian (Persero) Madiun cukup baik. Walaupun ada beberapa karyawan yang merasa bahwa ruang gerak pada PT Pegadaian (Persero) Madiun kurang luas, akan tetapi masih cukup kondusif. Untuk hubungan karyawan dengan rekan kerja lain terjalin cukup baik, meskipun sebagian dari karyawan kurang komunikatif, akan tetapi mereka cukup dapat bekerja dengan profesional walaupun ada beberapa karyawan yang kurang akrab dengan karyawan lain, hal ini terjadi biasanya pada karyawan baru. Adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak pada komitmen organisasi perusahaan. Oleh karena itulah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan hal diatas kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Nabawi, 2019).

Tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan seperti, kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, perhatian yang penuh terhadap tugas, semangat dalam bekerja akan terlihat. Demikian juga dengan kehadiran dan kemangkiran pegawai, seperti: waktu datang dan pulang dari pekerjaan, efisiensi dalam melaksanakan tugas dan kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan. Selain itu kreatifitas dan prakarsa dari pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka disiplin pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka disiplin pegawai rendah.

Berdasarkan wawancara dengan sejumlah karyawan PT Pegadaian (Persero) menunjukkan bahwa cukup banyak karyawan PT Pegadaian (Persero) Madiun yang merasa puas bekerja pada PT Pegadaian (Persero) Madiun hal tersebut dikarenakan 1) Gaji yang diberikan selalu tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, 2) Aspek organisasi yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, sehingga karyawan mampu melaksanakan aspek organisasi yang ditetapkan pada PT Pegadaian (Persero) Madiun, 3) pekerjaan dan kondisi kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, 4) perilaku rekan kerja yang dinilai dapat membantu dalam melaksanakan seluruh pekerjaan. Dimana kepuasan kerjanya dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Pegadaian (Persero) Madiun.

Merujuk penjelasan diatas dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Mujiati (2018), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Arumsari & Krismayani (2018), juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan badan tenaganuklir nasional (Batan) puspipstek serpong. Penelitian yang dilakukan oleh Sujudi et al. (2019) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai konsultan di Wilayah Soloraya. Selaras dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Maryani (2018) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Keterlibatan Karyawan

Robinson et al. (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap nilai organisasi dan perusahaannya. Karyawan yang terikat atau terlibat secara penuh sadar akan konteks bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi. Keterlibatan karyawan juga berarti perasaan yang bersifat positif seperti antusias, gairah dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sependapat dengan hal itu, Mardiana et al. (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Nuraini (2015) kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Robbins & Judge (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Pagadaian (Persero) Madiun. Jenis penelitian yang dipakai penelitian kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian untuk meneliti populasi atau sampel dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pagadaian (Persero) Madiun dengan menggunakan sampel jenuh atau keseluruhan responden yaitu 75 responden, dalam penelitian ini variabel independen adalah keterlibatan karyawan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (Y). Dalam penelitian ini

memakai cara atau metode dengan para responden diberikan pertanyaan yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator untuk memberikan jawaban yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Metode analisis data menggunakan Software SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu seluruh karyawan PT. Pagadaian (Persero) Madiun. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh (sensus) dalam penentuan sampelnya sebanyak 75 responden. Penelitian ini dilakukandengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan *google form* yang kemudian disebarakan kepada responden. Karakteristik dari pengumpulan data pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, Pendidikan dan lama bekerja.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data bisa menggunakan uji *one sample kolmogorv smirnov* yang dijelaskan sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62892972
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.072
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.811
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas dari nilai Asymp Signifikasi sebesar $0,811 > 0,05$ yang artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji t. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.331	2.263		4.123
	Keterlibatan Karyawan	.385	.171	.382	2.246
	Lingkungan Kerja	.473	.107	.618	4.407
	Kepuasan Kerja	-.351	.190	-.264	-1.848
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi					

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis data tabel di atas, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

1. Variabel keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,246 > t tabel sebesar 1,993 dengan nilai signifikansi 0,028 > 0,05. Sehingga bisa dikatakan H1 Diterima. Hal ini disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,407 > t tabel sebesar 1,993 dengan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Sehingga bisa dikatakan H2 Diterima. Hal ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
3. Variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar -1,848 < t tabel sebesar 1,993 dengan nilai signifikansi 0,069 > 0,05. Sehingga bisa dikatakan H3 ditolak. Hal ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk memperlihatkan bagaimana semua variabel independen mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai F_{hitung} sebagai berikut:

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	267.728	3	89.243	32.270
	Residual	196.352	71	2.766	
	Total	464.080	74		
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan					
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi					

Sumber : Data Primer, Di Olah (2024).

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} = 32,270 > F_{tabel} = 2,73$ dengan tingkat signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Madiun.

Uji Determinasi

Besarnya proporsi sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda, dengan simbol R^2 . Untuk nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.559	1.66299

Sumber: Output SPSS (2024)

Hasil dari pengujian koefisiensi determinan pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,559. Hal ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Pegadaian (Persero) Madiun sebesar 55,9%. sedangkan sisanya yaitu 44,1% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SPSS untuk membuktikan secara empiris tentang Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Pagadaian (Persero) Madiun dengan sampel 75 responden didapatkan kesimpulan yaitu:

- 1) Keterlibatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Karyawan Pt. Pagadaian (Persero) Madiun. Dapat dilihat bahwasanya karyawan yang terlibat aktif pada pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang positif terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam perusahaan dan pekerjaan akan memiliki rasa komitmen dan tertarik pada organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki semangat yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya. Sehingga dengan semangat yang tinggi akan memunculkan rasa cinta terhadap pekerjaan dan selanjutnya menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Liwun & Prabowo (2015), Ariana & Mujiati (2018), Arumsari (2018), Tanjung (2019), Nababan et al. (2022) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

- 2) Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Karyawan Pt. Pagadaian (Persero) Madiun. Dapat dilihat berdasarkan kuesioner yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa sebagian besar responden

menjawab bahwa penerangan, suhu udara, dan suara bising sudah diperhatikan dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan penerangan yang diterapkan dengan baik sehingga mampu membuat pekerjaan lebih kondusif. Suhu udara di tempat kerja dapat dikatakan sangat nyaman karena tempat kerja telah menggunakan AC. Tempat kerja yang sejuk tentu saja membuat karyawan merasa lebih semangat untuk bekerja.

Dengan komitmen yang terbentuk maka akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujudi et al. (2019), Gunawan & Ardana (2020), Apriliana et al. (2021), Putra & Mardikaningsih (2021) dan Nababan et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

- 3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Karyawan Pt. Pagadaian (Persero) Madiun. Dapat dilihat bahwasanya karyawan yang belum sepenuhnya merasakan kepuasan pada pekerjaannya tidak dapat mempengaruhi atau meningkatkan komitmen berorganisasi pada karyawan tersebut. kepuasan kerja karyawan seringkali diabaikan oleh perusahaan karena merasa bahwa kepuasan karyawan tidak terlalu penting dan hanya fokus pada hasil yang didapat. Padahal hasil atau

tujuan yang diperoleh akan lebih baik dan lebih cepat didapat jika perusahaan dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Tidak tercapainya kepuasan kerja dari karyawan merupakan suatu masalah yang sangat besar bagi perusahaan karena dapat menurunkan tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Hasil temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ellys & Ie (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

- 4) Keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi Pada Karyawan Pt. Pagadaian (Persero) Madiun. Dapat dilihat bahwasanya Keterlibatan karyawan yang mengacu pada sikap diri karyawan terhadap perusahaan yakni vigor, dedikasi dan *absorption* dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dedikasi yang tinggi dari karyawan PT Pegadaian (Persero) Madiun dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Pegadaian (Persero) Madiun. Maka dari itu, keterlibatan karyawan yang telah ada harus dipertahankan demi kebaikan dari perusahaan. Bersama dengan keterlibatan karyawan, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dengan atasan dan rekan kerja yang mendukung akan menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Liwun & Prabowo

(2015), Ariana & Mujiati (2018), Arumsari (2018), dan Nababan et al. (2022) yang menyatakan keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran dari peneliti yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan oleh obyek dan juga penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut::

1. Saran Praktis

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengevaluasi variabel selain dari Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi diharapkan untuk dapat diketahui pengaruhnya dan menyempurnakan hasil dari penelitian.

2. Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya diharapkan mencakup wilayah yang semakin meluas sehingga terdapat penyamarataan, penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain terkait untuk meningkatkan komitmen organisasi, penelitian selanjutnya bisa melakukan perbandingan pada objek lain yang tidak sama sehingga hasil penelitiannya dapat berkembang.

3. Saran Akademis

Hasil penelitian ini dapat diterapkan sebagai referensi penelitian berikutnya. Sebagai tinjauan pustaka serta sumber referensi bagi penelitian yang memiliki minat meneliti tentang Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

DAFTAR PUSTAKA

Ariana, I. G. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5314.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p05>

Arumsari, D., & Krismayani, I. (2018). Analisis Aksesibilitas Gedung Perpustakaan Universitas Brawijaya oleh Mahasiswa Difabel. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 7(3), 201–210.

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/22933>

Gunawan, K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E- Jurnal Manajemen*, 9(8), 1858 – 1878.

Liwun, S. B. B., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritual Kerja terhadap Komitmen. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 32–40.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 170–183.

Putra, & Mardikaningsih. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1).

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 1– 15.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.