



Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Elite Recycling Indonesia

Luthfiansyah Raihan¹⁾; Retno Purwani Setyaningrum²⁾

¹⁾ *luthfiansyah2000@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia*

²⁾ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia*

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Komitmen organisasional, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja:

Dikirim: 1 Agustus 2022
Diterima: 11 Agustus 2022
Dipublikasikan:
9 September 2022

Alamat email penulis korespondensi:
luthfiansyah2000@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu variabel penting dalam persaingan global. penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Elite Recycling Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan kuesioner dan melalui google formulir terhadap 55 orang responden dari total 55 orang populasi karyawan, dan diolah menggunakan program SPSS versi 24. Berdasarkan hasil tersebut komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi sekarang, perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan dituntut untuk mempunyai keterampilan dan kemampuan manajemen demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu aspek terpenting dalam bisnis dan mesin utama bisnis adalah sumber daya manusia. Setiap organisasi menginginkan agar sumber daya manusianya sangat produktif (Sitinjak, 2018).

Sumber daya manusia dituntut untuk meningkat di era persaingan dunia kerja saat ini menginginkan karyawan berpikiran maju, cerdas, adaptif, dan memiliki pola pikir positif. Selain fakta bahwa sumber daya manusia hanya berperan dalam keadaan organisasi yang ada, manajemen organisasi lebih menyukai aspek manajerial yang lebih berkembang. Salah satu faktor terpenting dalam persaingan, khususnya bagaimana sumber daya manusia diciptakan dengan kualitas keterampilan dan berdaya saing sehingga suatu perusahaan dapat bersaing dalam skala global. Karyawan adalah aset SDM yang menjadi sumber kekayaan perusahaan atau organisasi.

Survei Jobstreet mengungkapkan bahwa 73 persen pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kajian kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dilakukan terhadap 17.263 responden terhadap awal Oktober 2014. Terhadap akhirnya, 54 persen karyawan terpaksa bekerja di luar latar belakang pendidikannya karena aspek yang menyebabkan ketidakpuasan mereka, yaitu ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak signifikan terhadap hilangnya produktivitas kerja untuk jalur profesional yang sempit. Kenyataannya, 60 persen koresponden mengaku tidak memiliki jalur karir di tempat kerja mereka saat ini. Fenomena kebahagiaan kerja karyawan terhadap PT Elite Recycling Indonesia yang berusaha memberikan yang terbaik bagi setiap karyawan agar dapat merasakan kepuasan kerja. Tidak hanya pemimpin yang diperlukan untuk memiliki karir yang sukses dapat mencapai hasil pekerjaan yang memuaskan, tetapi juga semua karyawan dan bawahannya. Menciptakan Kepuasan Kerja yang efektif dan efisien berdasarkan PT Elite Recycling Indonesia menetapkan standar untuk Kepuasan Kerja karyawan yang luar biasa atau sangat baik bagi karyawan yang memiliki skor antara 81 dan 90. Tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan terhadap PT Elite Recycling Indonesia dinilai dengan tabel berikut ini :

Tabel 1.
Skala Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil	Kategori
40 - 60 %	Poor (Buruk)
61 - 70%	Fair (Cukup)
71 - 80 %	Good (Baik)
81 - 90 %	Excellent (Sangat Baik)
91 - 100 %	Outstanding (Cemerlang)

Sumber: PT Elite Recycling Indonesia.

Perusahaan perlu terus meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan agar dapat terus berkembang. Karena kesejahteraan kerja karyawan meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, itu memaksimalkan kinerjanya. Berbagai faktor mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan, antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja. (Pan Era Group, 2020).

Bahwa karyawan di PT Elite Recycling Indonesia banyak karyawan merasakan ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran seperti yang ada terhadap tabel diatas. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. (Teresa & Benedicta Evienia, 2017). Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. (Tine Yuliantini, 2020). Dalam jurnal internasional, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Ong et al., 2021). Dari latar belakang di atas, penulis mengambil judul pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

KAJIAN TEORI

Pengertian Komitmen organisasional

Menurut Suma dan Lasha (2013) dikutip dalam (Darsana & Putra, 2017) Disarankan bahwa komitmen organisasional dapat dilihat identifikasi individu dengan organisasi tertentu sebagai kekuatan relatif. Itu tergantung terhadap tiga faktor: keyakinan teguh, Tujuan dan prinsip organisasi, kemauan melakukan pekerjaan penting atas nama organisasi, dan keinginan dalam mempertahankan keanggotaan.

Menurut Albert (2015) dikutip dalam (Septiadi et al., 2017) mengemukakan Komitmen organisasional ini membutuhkan Rasa percaya yang kuat dan penerimaan nilai-nilai organisasi, mau bekerja keras, dan pemeliharaan integritas anggota. Selain anggota memiliki keinginan dan hubungan psikologis yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, juga terdapat hubungan psikologis yang kuat.

Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Komitmen organisasional

Menurut Novita & Ruhana (2016) dikutip dalam (Yessica Nathania, 2018) mengemukakan bahwa komponen komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen emosional adalah tekad bahwa seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja terhadap organisasi karena keyakinan pribadinya selaras dengan keyakinan perusahaan. Orang berkomitmen emosional tinggi mempunyai ikatan emosional lebih kuat dengan organisasi, menunjukkan bahwa mereka akan memiliki dorongan untuk berkontribusi signifikan terhadap organisasi dibandingkan dengan orang dengan komitmen emosional rendah.
2. Komitmen berkelanjutan merupakan Komitmen emosional adalah tekad bahwa seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja terhadap organisasi karena keyakinan pribadinya selaras dengan keyakinan perusahaan. Orang berkomitmen emosional yang tinggi mempunyai ikatan emosional lebih kuat dengan organisasi, menunjukkan bahwa mereka akan memiliki dorongan untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap organisasi dibandingkan dengan orang berkomitmen emosional yang rendah.
3. Komitmen normatif merupakan komitmen berdasarkan dalam diri karyawan terdapat norma yang hidup, individu bertanggung jawab atas organisasi. Ia merasa ingin bertahan karena kesetiaan. komitmen normatif yang tinggi dari individu akan bertahan dalam organisasi karena merasa berkewajiban atau berkewajiban. Perasaan ini memotivasi individu untuk bertindak tepat untuk organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Priyono (2016), Disiplin terbaik yakni disiplin diri. Banyak yang menyadari bahwa kemalasan yang lebih besar mungkin bersembunyi di balik disiplin diri. Dengan meningkatnya kesadaran akan norma-norma perusahaan atau institusi yang direpresentasikan dalam menerapkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum, tingkat disiplin mencakup tiga kategori hukuman: ringan, sedang dan berat. Setiap konsekuensi sebanding dengan beratnya pelanggaran yang dilakukan karyawan. Tujuan utama penerapan tindakan disiplin kerja terhadap pekerja yang melanggar kebijakan perusahaan adalah untuk mengoreksi dan mendidik para pelanggar. (Abdulah, 2020).

Menurut Sastrohadiwiry (2013:291) dikutip dalam (Saleh & Utomo, 2018) Disiplin kerja adalah sikap menghormati, mengikuti norma-norma yang tepat, dari tertulis hingga tidak tertulis, yang mampu ditegakkan serta tidak luput dari hukuman jika melanggar tugas dan wewenang. Indikasi yang dijadikan tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan adalah: frekuensi kehadiran, tingkat kewasterhadapan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, etos kerja.

Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiry (2013:291) dikutip dalam (Saleh & Utomo, 2018) Berpendapat bahwa sikap hormat, ketaatan, dan kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat ditegakkan serta tidak akan menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Indikator sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan terhadap umumnya disiplin kerja yang rendah terhadap karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Tingkat kewasterhadapan, merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
3. Ketaatan terhadap standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.
4. Ketaatan terhadap peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku diperusahaan.
5. Etika kerja, merupakan sikap karyawan terhadap karyawan lainnya.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2014) dikutip dalam (Riani & Putra, 2017) mengemukakan Lingkungan kerja adalah faktor eksternal organisasi berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi. Organisasi diharapkan dapat mengayomi setiap karyawan di tempat kerja.

Menurut (Hafid & Hasanah, 2016) dikutip dalam (Ong et al., 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang di tempat itu.

Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Wirawan (2008:128) dikutip dalam (Syafriana & Manik, 2018) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tempat, Dalam sebuah perusahaan, harus ada ruang yang cukup bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Jika ruang yang tersedia tidak nyaman, seseorang mungkin tidak bisa bekerja dengan tenang. Keterhadapan ruang dan keterbatasan ruang dapat menurunkan semangat kerja karyawan saat menjalankan tugasnya.
2. Peralatan, Diharapkan peralatan yang digunakan untuk memfasilitasi pekerjaan akan lengkap dan mutakhir. Meski bukan hal baru, namun penyediaan fasilitas kerja yang lengkap juga menjadi salah satu proses penunjang dalam berfungsinya.
3. Proses Kerja, adalah serangkaian tindakan atau kejadian yang wajar terjadi sepanjang pelaksanaan tugasnya.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Pio (2015:129) mengemukakan tiga unsur Kepuasan Kerja, antara lain respon emosional terhadap lingkungan kerja, hasil yang diperoleh memenuhi atau melampaui harapan, dan sejumlah sikap yang berkaitan.

Menurut Hasibuan (2011:202) dikutip dalam (Londok et al., 2019) mengemukakan Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja.

Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Jacinta (2008:244) dikutip dalam (Mahyudi et al., 2017) mengemukakan bahwa yang berkaitan dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, Sumber utama kebahagiaan adalah Kepuasan Kerja itu sendiri. Kepribadian dan kebahagiaan pekerjaan dihubungkan oleh sifat dan kesulitan pekerjaan.
2. Promosi, Peluang promosi tampaknya mempengaruhi Kepuasan Kerja secara berbeda karena promosi berbentuk penghargaan beragam.
3. Kelompok kerja, Kepuasan Kerja akan dipengaruhi Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif adalah sumber kebahagiaan kerja yang paling mudah bagi karyawan individu.
4. Kondisi kerja, kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Individu merasa lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka jika kondisi kerja menguntungkan (misalnya, pengaturan yang bersih dan menarik). Individu merasa lebih sulit untuk melaksanakan tugas mereka jika kondisi kerja di bawah standar (misalnya, panas dan kebisingan yang berlebihan).

2. METODE

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif berupa data kuesioner yang disebar terhadap karyawan PT Elite Recycling Indonesia. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Bagi Sugiyono (2018:15) disebut metode kuantitatif sebab data penelitian berupa angka-angka serta analisa menggunakan statistik.(Imron, 2019), perihal itu bersumber terhadap judul yang diteliti yaitu *Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Elite Recycling Indonesia*.

Teknik sampling menggunakan sample jenuh dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 55 karyawan dan Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Selanjutnya akan dianalisis dandilakukan uji hipotesis dengan bantuan program komputer yaitu SPSS 24.

3. HASIL DAN DISKUSI

HASIL

Data deskriptif yang dikumpulkan dari responden akan dibahas di bagian ini. Selain itu, studi ini memanfaatkan data ini untuk membantu menerangi temuannya. Para pekerja di PT Elite Recycling Indonesia ikut serta dalam survei ini. Perihal tersebut sesuai dengan tata cara pengumpulan sampel yang dipakai terhadap riset ini, yakni memakai rumus

sampel jenuh maka dihasilkan rumus sampel jenuh 55 responden. Angket itu selajutnya diteliti lebih menggunakan bantuan pengolah data SPSS 24.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Riyanti Teresa dan Benedicta Evienia. P. Dalam artikel “Pengaruh komitmen organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Karya Taruna Teknik”. Terbit di jurnal Open Journal Systems Universitas Katolik Indonesia Atmajaya 2017. Kesimpulannya, komitmen emosional, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Karya Taruna Teknik. Tine Yuliantini dan Reza Santoso dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat”. Terbit di jurnal Jurnal Manajemen Oikonomia. Volume 16, No. 2, Juli 2020. Kesimpulannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Sherly Ong, Hendry, Vivi Winata, Dan Monika dalam artikel yang berjudul “The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction PT Ria Multi Solusindo Medan”. Terbit di jurnal Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Bisnis. Volume 5, Nomor 2, 2021. Kesimpulannya menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan terhadap PT Ria Multi Solusindo Medan.

Kuesioner tersebut terdiri dari beberapa pernyataan yang mewakili 4 variabel selaras dengan variabel yang tersedia. Keempat instrumen itu adalah komitmen organisasional, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas kuesioner dipakai guna mengukur sah ataupun valid tidaknya kuesioner. Suatu angket item yang valid bila pernyataan terhadap angket mampu buat menyampaikan suatu yang akan diukur oleh angket itu. Untuk menentukan apakah sebuah item layak dipergunakan ataupun tidak yakni dengan melaksanakan signifikansi koefisien korelasi terhadap antar signifikansi 0,05 adalah sebuah item di anggap valid bila berkorelasi signifikan untuk skor total item dan dapat melaksanakan penilaian langsung dengan menggunakan batas nilai korelasi 0,30 (Ayu et al., 2017).

Uji signifikansi dilaksanakan dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan tabel r dengan derajat bebas (df) = n-2, dalam perihal ini n ialah total sampel, sehingga df yang digunakan adalah 55-2 = 53 . Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk perangkat lunak windows versi 24 terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas tiap pernyataan dan angket yang akan disampaikan, untuk mengetahui hasil uji validitas yang sudah dilaksanakan terhadap tabel dibawah :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengaruh Komitmen organisasional (X1)

No. Item	Rhitung	Rtabel 5%	Keterangan
X1.1	0,875	0,261	Valid
X1.2	0,683	0,261	Valid
X1.3	0,777	0,261	Valid
X1.4	0,889	0,261	Valid
X1.5	0,810	0,261	Valid
X1.6	0,707	0,261	Valid

Sumber : data yang

diolah SPSS 24, 2022

Bersumberkan Uji Validitas Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) atas 6 butir pernyataan terhadap tabel (4.5) memperlihatkan hasil R hitung terhadap variabel Pengaruh Komitmen Organisasional mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel yakni 0,261 sehingga bisa disimpulkan jika hasil validitas test dari variabel Pengaruh Komitmen Organisasional dapat dikatakan valid dalam penelitian ini serta bisa dikatakan responden dalam mengisi pernyataan kuesioner mengunggapkan variabel Komitmen Organisasional (X1) layak dipakai penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No. Item	Rhitung	Rtabel 5%	Keterangan
X2.1	0,771	0,261	Valid
X2.2	0,465	0,261	Valid
X2.3	0,760	0,261	Valid
X2.4	0,549	0,261	Valid
X2.5	0,748	0,261	Valid
X2.6	0,745	0,261	Valid
X2.7	0,787	0,261	Valid
X2.8	0,689	0,261	Valid
X2.9	0,671	0,261	Valid
X2.10	0,719	0,261	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 24, 2022

Bersumberkan Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) atas 10 butir statment terhadap tabel (4.6) menunjukkan hasil R hitung terhadap variabel Validitas Disiplin Kerja memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel ialah 0,261 maka bisa

dikatakan jika hasil validitas test dari variabel Disiplin Kerja dapat dikatakan valid dalam penelitian ini serta bisa dikatakan responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel Disiplin Kerja mengungkapkan Disiplin Kerja (X2) layak dipakai penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No. Item	Rhitung	Rtabel 5%	Keterangan
X3.1	0,715	0,261	Valid
X3.2	0,774	0,261	Valid
X3.3	0,816	0,261	Valid
X3.4	0,556	0,261	Valid
X3.5	0,825	0,261	Valid
X3.6	0,641	0,261	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 24, 2022

Bersumberkan Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) atas 6 butir statement di tabel (4.7) menunjukkan hasil R hitung terhadap variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel yakni 0,261 maka bisa disimpulkan jika hasil validitas test dari variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan valid dalam penelitian ini serta bisa dikatakan responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel Lingkungan Kerja mengungkapkan variabel Lingkungan Kerja (X3) layak dipakai penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No. Item	Rhitung	Rtabel 5%	Keterangan
Y1.1	0,728	0,261	Valid
Y1.2	0,648	0,261	Valid
Y1.3	0,727	0,261	Valid
Y1.4	0,803	0,261	Valid
Y1.5	0,808	0,261	Valid
Y1.6	0,647	0,261	Valid
Y1.7	0,778	0,261	Valid
Y1.8	0,693	0,261	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS 24, 2022

diolah SPSS

Bersumberkan Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) atas 8 butir statment tabel (4.8) menunjukkan hasil R hitung terhadap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel yakni 0,261 maka bisa disimpulkan jika hasil validitas test dari variabel Kepuasan Kerja dapat dikatakan valid dalam penelitian ini serta bisa dikatakan responden dalam mengisi pernyataan kuesioner variabel Kepuasan Kerja mengungkapkan variabel Kepuasan Kerja (Y) layak digunakan riset ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dipergunakan untuk mengukur sebuah angket yang adalah indikator dari variabel / konstruk. Metode Uji Reabilitas yang banyak dipakai ialah cronbach's Alpha. Metode tersebut sangat tepat dipakai terhadap skor rentang (misal 1-10,1-30) untuk menentukan sebuah instrument tersebut reliabel atau tidak, bisa melakukan batasan tertentu bila memberikan nilai cronbach Alpha 0,7 (Imam Ghozali,2018). Hasil uji reliabilitas memakai bantuan software SPSS for windows versi 24, guna mengetahui hasil uji reabilitas yang sudah dilaksanakan bisa dilihat terhadap tabel dibawah :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Aplha	Keterangan
1.	Pengaruh Komitmen Organisasional	0,882	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,872	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,816	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,872	Reliabel

Sumber : data yang diolah SPSS 24, 2022

Bersumberkan tabel 4.9 diatas, bisa dilihat bila nilai Cronbach Aplha lebih besar dari 0,60. Terhadap variabel Pengaruh Komitmen Organisasional (X1) 0,882, terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) 0,872, terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) 0,816, serta terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) 0,872 ini menunjukkan bahwa hasil dari uji reabilitas bahwa seluruh variabel dalam riset ini yaitu Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja dinyatakan sangat reliabel maka bisa dipakai untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil Uji Hipotesis

Terhadap Uji Hipotesis menggunakan bantuan *software IBM SPSS statistic version 24 for windows*. Uji Hipotesis antara lain Uji T (Parsial), Uji koefisien determinasi (R^2), dan Uji sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) sebagai berikut :

Uji T (Parsial)

Uji-t dipakai dalam riset ini guna mengidentifikasi dampak setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Unstandardized Coefficients bisa diapakai terhadap uji-T. Jika sig <0,05 alhasil bisa dinyatakan kalau variabel bebas (x) mempengaruhi variabel terikat secara parsial (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,476	2,797		,885	,380
	KOMITMEN ORGANISASIONAL	,548	,131	,470	4,183	,000
	DISIPLIN KERJA	,293	,087	,342	3,384	,001
	LINGKUNGAN KERJA	,204	,157	,149	1,296	,201

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : data yang diolah SPSS 24, 2022

Sesuai dengan terhadap tabel 7 tersebut, maka :

1. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kepuasan Kerja (X1)

“H_o : Berpengaruh signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : Tidak adanya pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja”.

Didapati poin sig buat dampak X1 terhadap Y sekitar 0,000 < (lebih kecil) 0,05 dan poin t_{hitung} (4,183) > t_{tabel} (0,261), sampai H_o diterima H_a diterima. Artinya variabel Komitmen organisasional terhadap Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja terhadap PT Elite Recycling Indonesia, didalam penelitian ini bisa dikatakan Komitmen organisasional sangat berdampak terhadap Kepuasan Kerja terhadap PT Elite Recycling Indonesia, Sesuai dengan temuan itu alhasil hipotesis yang berbunyi “ada dampak positif secara parsial antara variabel Komitmen organisasional (X1) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)” alhasil dianggap diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (X2)

“H_o : Berpengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : Tidak adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja”.

Diketahui poin sig buat pengaruh X2 terhadap Y sekitar 0,001 < (lebih kecil) 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,384) > t_{tabel} (0,261), sehingga H_o diterima H_a diterima. Berarti variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja terhadap PT Elite Recycling Indonesia, didalam penelitian ini bisa dikatakan Disiplin Kerja sangat berdampak terhadap Kepuasan Kerja terhadap PT Elite Recycling Indonesia, Sesuai dengan temuan itu alhasil hipotesis yang berbunyi “ada dampak positif secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)” alhasil dianggap diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (X3)

“H_o : Berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : Tidak adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”.

Diperoleh poin sig buat dampak X3 terhadap Y sekitar 0,201 < (lebih kecil) 0,05 dan poin t_{hitung} (1,296) > t_{tabel} (0,261), sampai H_o diterima H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja terhadap PT Elite Recycling Indonesia, didalam penelitian ini bisa dinyatakan Lingkungan Kerja sangat berdampak terhadap Kepuasan Kerja terhadap PT Elite Recycling Indonesia, Sesuai dengan

temuan itu alhasil hipotesis yang berbunyi “ada dampak positif secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y)” maka dianggap diterima.

Uji Sumbangan Efektif Dan Sumbangan Relatif

Sumbangan Edictive (SE) dari variabel independen atau prediktor dalam analisis regresi adalah ukuran kontribusi terhadap variabel dependen. R-kuadrat sama dengan jumlah koefisien determinasi atau nilai R-kuadrat (R²) untuk setiap variabel bebas . Sumbangan Relatif (SR) juga merupakan ukuran kontribusi variabel prediktor regresi kuadrat. Semua variabel bebas memiliki kontribusi sama atau lebih besar dari 100%. Analisis korelasi dan regresi menyebabkan tuntutan kemampuan menghitung SE dan SR.(Sugito et al., 2019).

Tabel 8. Hasil Uji Sumbangan Efektif (SE) Dan Sumbangan Relatif (SR)

Variabel	SE	SR
Komitmen Organisasional (X1)	38,0%	50,8%
Disiplin Kerja (X2)	25,8%	34,4%
Lingkungan Kerja (X3)	10,9%	14,5%
Total	74,8%	99,7%

Sumber : data yang diolah SPSS 24, 2022

Sesuai dengan terhadap tabel 8. tersebut bisa dinyatakan kalau SE variabel Komitmen organisasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu sekitar 38,0%, sekitar 24,8% dalam variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sekitar 10,9% untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, variabel X1 mempunyai dampak yang lebih besar terhadap Y dibandingkan variabel X2 dan X3. 74,8 persen setara dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 74,8 persen dalam uji kelayakan model.

SR berlandaskan terhadap tabel tersebut bisa dinyatakan kalau variabel Komitmen organisasional (X1) adalah sebesar 50,8%, Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 34,4%, Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 14,5%. Sehingga total nilai sumbangan relatif (SR) adalah sebesar 99,7%.

DISKUSI

Pengaruh Komitmen organisasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Sesuai dengan temuan dari riset SPSS 24 menyampaikan bahwa komitmen organisasional mempunyai dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini sesuai dengan temuan peneliti sebelumnya Riyanti Teresa dan Benedicta Evienia. P. (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Karya Taruna Teknik”.

Ketika $\text{sig } 0,000 < 0,05$, dan $t_{\text{hitung}} (4,183) > t_{\text{tabel}} (0,261)$, riset ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat, serta Kepuasan Kerja mereka secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berlandaskan temuan dari riset SPSS 24 menyatakan kalau disiplin kerja mempunyai dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini relevan dengan temuan peneliti sebelumnya Tine Yuliantini dan Reza Santoso (2020). yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat.

Terhadap riset ini bisa diamati kalau poin sig sekitar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} (3,384) > t_{\text{tabel}} (0,261)$, alhasil hal itu ada dampak positif terhadap Disiplin Kerja dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Sesuai dengan temuan dari riset SPSS 24 menyatakan kalau lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini relevan dengan temuan peneliti sebelumnya Sherly Ong, Hendry, Vivi Winata, Dan Monika (2021). yang meneliti tentang “*The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction PT Ria Multi Solusindo Medan*”. Karena $\text{sig } 0,201 < 0,05$, dan $t_{\text{hitung}} (1,296) > t_{\text{tabel}} (0,261)$ terhadap riset ini, jelaslah kalau lingkungan kerja yang positif dan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi adalah penerima manfaat utama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional, berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya komitmen organisasional di perusahaan ini mempunyai kelebihan dan keistimewaan sehingga dapat dinyatakan bahwa Komitmen

- organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan.
2. Disiplin Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya disiplin kerja di perusahaan ini mempunyai kelebihan dan keistimewaan sampai bisa dinyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.
 3. Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja di perusahaan ini mempunyai kelebihan dan keistimewaan sampai bisa dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.
 4. Sesuai dengan hasil perhitungan SE variabel Komitmen organisasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu sekitar 38,0%, sekitar 24,8% dalam variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sekitar 10,9% untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, variabel X1 mempunyai dampak signifikan terhadap Y dibandingkan variabel X2 dan X3. 74,8 persen setara dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 74,8 persen dalam uji kelayakan model.
 5. Berdasarkan hasil perhitungan Sumbangan Relatif (SR) dapat diketahui bahwa variabel Komitmen organisasional (X1) adalah sebesar 50,8%, Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 34,4%, Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 14,5%. Sehingga total nilai sumbangan relatif (SR) adalah sebesar 99,7%.

Saran

Penulis berharap, hasil penelitian berikutnya memakai populasi yang lebih besar dengan menambahkan variable lain yang berhubungan dengan Komitmen organisasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, B. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada PT Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Darsana, I., & Putra, M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Ayodya Resort. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 146–175.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 122. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23708.122-127>
- Mahyudi, D., Nuryanti, N., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Bagian Kantor Pada Pt Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 750–763.
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The Influence of Discipline, Work Environment, and Work Commitment on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 174–179. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Pan Era Group. (2020). *PT Elite Recycling Indonesia. Perusahaan manufaktur kantong plastik dan bijih plastik*. <https://doi.org/https://www.paneragroup.com/profile/plant/eri>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Septiadi, sebastianus alexander, Sintaasih, desak ketut, & Wibawa, I. M. A. (2017). Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.8 (2017) Bali*, 16, 3103–3132.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sugito, S., Suyitno, Y., & Kuntoro, K. (2019). Pengaruh Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Desa Samudra Dan Samudra Kulon. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.30595/dinamika.v11i1.5980>
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri*.
- Teresa, R., & Benedicta Evienia, P. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Open Journal Systems Universitas Katolik Indonesia Atmajaya*, 113–122.

<http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/WPM/article/download/951/768>

Tine Yuliantini, R. S. (2020). Jurnal Manajemen Oikonomia. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(2), 29–44.

Yessica Nathania. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.