

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Penguji Kendaraan Bermotor Pulo Gadung Jakarta Timur)

Meli Yuliana dan Anik Herminingsih

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
meliyuliana1992@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada penguji kendaraan bermotor Pulo Gadung Jakarta Timur). Objek penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan Jakarta dalam Unit Pengujian Kendaraan Bermotor. Penelitian ini dilakukan terhadap 74 orang karyawan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan tanggapan responden dilakukan uji validitas, uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

Abstract. This study was conducted to determine the effect of job satisfaction, work environment and organizational commitment on employee performance (Study of Pulo Gadung motor vehicle testers in East Jakarta). The object of this research is employees of the Jakarta Transportation Agency in the Motorized Vehicle Testing Unit. This study was conducted on 74 people using quantitative descriptive methods. Based on the responses of respondents, the validity test, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity and multiple linear tests were conducted. The results of this study indicate that partially the variable job satisfaction has an effect on performance, the work environment influences the performance and organizational commitment influences employee performance.

Keywords: job satisfaction, work environment, organizational commitment, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sebagai negara yang terus meningkatkan kinerja ekonominya Indonesia sangat memperhatikan betul sarana transportasi dan terus-menerus melakukan perbaikan-perbaikan. Rata-rata pertumbuhan kendaraan bermotor di Indonesia meningkat setiap tahunnya 2005 sampai dengan 2018 mencapai 15 persen. Pada tahun 2018 jumlah kendaraan yang meliputi mobil penumpang, bis, truk, dan sepeda motor mencapai 76.907.127, jika dibandingkan pada tahun 2005, maka pertumbuhannya sampai pada tahun 2018 mencapai 305 persen.

Adanya peningkatan kendaraan bermotor dari tahun 2005 sampai dengan 2018. Rata-rata peningkatan mencapai 15%. Pertumbuhan tersebut akan membawa dampak ganda, di satu sisi, pertumbuhan kendaraan bermotor dapat memperlancar aktivitas perekonomian dan sisi lain akan dapat menimbulkan dampak yang kurang baik, diantaranya polusi, kemacetan, dan meningkatnya kecelakaan lalu lintas yang akan merenggut banyak korban jiwa.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari berbagai media cetak dan elektronik bahwa tingkat kecelakaan lalu lintas meningkat setiap tahunnya salah satunya oleh kendaraan umum. Menurut aturan bahwa kendaraan umum harus melakukan beberapa uji kelayakan dan lolos uji agar bisa digunakan untuk berkendara. Ada beberapa faktor yang menimbulkan meningkatnya kecelakaan lalu lintas tersebut di atas, salah satunya adalah factor sumber daya manusia dalam hal ini para pengemudi kendaraan bermotor. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan adanya kinerja para pengemudi kendaraan bermotor yang belum sepenuhnya dikatakan baik, pemeriksaan dan pengujian kendaraan bermotor tidak dilakukan dengan baik. Kendaraan yang tidak layak seharusnya tidak lolos uji tetapi oleh petugas dikeluarkan surat lolos uji.

Adapun beberapa penyebab kinerja para pengemudi yang terlihat kurang baik Antara lain kepuasan kerja yang belum dirasa baik karena kurangnya pendapatan yang diterima. Selain itu kemampuan kerja para pengemudi tidak merata sehingga ada ketimpangan dalam melaksanakan pekerjaan karena memang pendidikannya belum mendukung untuk pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Kualitas SDM pengemudi akan menentukan hasil pengujian yang selanjutnya akan berdampak pada keselamatan pengendara. Dalam peraturan Direktur Jendral Perhubungan Darat Nomor: SK 1076/KP.108/DRJD/2005 tentang kompetensi pengemudi kendaraan bermotor pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa pengemudi kendaraan bermotor adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan tugas pengujian kendaraan bermotor, tetapi hal sebaliknya masih banyak para pengemudi yang bekerja belum diangkat pegawai negeri sipil. Selain itu masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pengemudi kendaraan bermotor sehingga terlihat hasil kerjanya tidak sepenuh hati.

Pengujian Kendaraan Bermotor pulo gadung yaitu data mangkir pada tahun 2012 sebesar 2,7% dan pada tahun 2017 sebesar 4,6%. Tabel diatas memperlihatkan bahwa tingkat absensi karyawan yang karyawan yang mangkir mengalami peningkatan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang diperoleh oleh para pengemudi kendaraan bermotor menunjukkan adanya kemunduran, karena terdapat peningkatan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan.

Data kinerja dari pengemudi kendaraan bermotor pulo gadung yaitu bahwa setiap pegawai mencapai nilai KPI (5) dikatakan sangat bagus tetapi dalam 3 tahun terakhir ini KPI pegawai secara rata-rata hanya mencapai 4,9 walaupun dikatakan sudah cukup bagus. Untuk mendukung fenomena di atas, peneliti melakukan Kuisisioner Prariset kepada 15 orang para pengemudi kendaraan bermotor dan didapatkan hasil sebagai berikut: jawaban pertanyaan "Saya merasa puas dapat bekerja di perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini" dijawab tidak oleh responden sebanyak 9 orang yang berarti tingkat kepuasan kerja para pengemudi belum terpenuhi, selain itu pertanyaan "Saya ingin terus bekerja di perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini" yang menjawab tidak sebanyak 12 orang yang menandakan kurangnya komitmen organisasi pada para pengemudi kendaraan bermotor serta jawaban pertanyaan lingkungan kerja yang baik di jawab tidak sebanyak 12 orang.

Menurut Hasibuan (2008 : 10), 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. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Nitisemito (2010:183). Menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian oleh Rosita (2016), Indrawati (2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan didapatkan hasil bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Budianto dan Kartinin (2015), Moulana, Sunuharyo dan Utami (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Rosita (2016), Nurandini dan Lataruva (2014) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan didapatkan hasil bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Penguji Kendaraan Bermotor di PKB Pulo Gadung Jakarta”. Adapun tujuan dalam penelitian adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai penguji kendaraan bermotor di PKB Pulo Gadung Jakarta 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai penguji kendaraan bermotor di PKB Pulo Gadung Jakarta. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai penguji kendaraan bermotor di PKB Pulo Gadung Jakarta

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia salah satu faktor yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan disamping faktor lain seperti faktor financial, teknologi modern, sarana dan prasarana yang lengkap. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh mampu atau tidaknya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Terdapat beberapa definisi sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli diantaranya: Menurut Mathis dan Jackson (2012), manajemen sumber daya manusia SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Triwiyanto (2016), manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan baik secara internal maupun eksternal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016), MSDM adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuan menghadapi tantangan baik secara internal maupun eksternal, melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Kepuasan Kerja. Menurut Hariandja (2002) adalah sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Fathoni (2006) mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Robbins (dalam Suharsono, 2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam beberapa definisi terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan

perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan dari penyusuaian antara apa yang di harapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya. Dari definisi atas akhirnya dapat diambil suatu garis besar pengertian bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, mencakup perasaan karyawan dan penilaian karyawan terhadap peran pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan.

Lingkungan Kerja. Berkaitan dengan lingkungan kerja ini maka dapat didefinisikan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada pada sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Mangkunegara (2012), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedarmayanti (2010) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok”. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Sedangkan Nitisemito (2010), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan.

Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi merupakan rasa loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi, Individu yang mempunyai komitmen tinggi cenderung lebih bisa bertahan lebih lama dan rendah absensinya dibandingkan dengan individual yang mempunyai komitmen rendah. Loyalitas karyawan adalah suatu hal yang penting untuk menghadapi tingkat persaingan yang semakin kompleks, untuk menumbuhkan loyalitas karyawan, manajemen harus memberikan kepercayaan dan jaminan keamanan kerja yang kondusif yang memungkinkan karyawan berkembang (Marchington dalam Jangkung 2015:17). Jadi komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Blau dan Boal dalam Sopiah (2015:155) menyebutkan komitmen organisasi sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi, sedangkan menurut Robbins dalam Anindya (2011) komitmen pada organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai. Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebihdahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014). Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Olcum (2016) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan tersebut (Mangkunegara, 2012) sedangkan Robert Bacal dalam bukunya yang berjudul *Performance Management*, mengemukakan mengenai manajemen kinerja. Yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seseorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Walle (2015) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usahadan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Rerangka Pemikiran. Berdasarkan pada kajian teori dan hasil riset terdahulu, maka peneliti dapat menguraikan kerangka pemikiran secara logis, mengalir dari masalah penelitian. Penelitian terdiri dari 3 variabel independen yakni kepuasan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3). Adapaun variabel independen adalah kinerja pegawai (Y). Penelitian akan menguji pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen, dengan melalui pengujian terhadap 3 hipotesis.

Hipotesis

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Metode pengukuran variabel menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Alasan penulis menggunakan skala *Likert* pada penelitian ini agar memudahkan responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang disajikan pada kuisisioner penelitian dan juga lebih mudah dalam mengelola data dari hasil jawaban responden.

Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu karyawan pengemudi di Pengujian Kendaraan Bermotor Pulo Gadung sebanyak 74 orang. Dengan menggunakan *sampling* jenuh sebagai teknik penentuan sampelnya. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono (2014), hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil minimal kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan keterbatasan jumlah populasi yaitu 74 maka jumlah sampel yaitu semua populasi dijadikan sampel yaitu 74 responden yang digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey dan melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada pegawai Pengujian Kendaraan bermotor Pulo gadung Jakarta Timur. Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2014).

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda, dan diproses dengan menggunakan software SPSS. Evaluasi terhadap validitas instrumen dilaksanakan dengan menggunakan kriteria korelasi Pearson antara skor penilaian responden dengan total skor penilaian variabel. Reliabilitas instrumen dievaluasi dengan kriteria nilai *Cronbach Alpha*. Sebelum dilakukan interpretasi pengujian hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. Berdasarkan Tabel 1 mempresentasikan karakteristik responden karyawan penguji kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta. Dilihat dari persentase jenis kelamin responden terbanyak adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang atau 67,6% dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 32%. Dengan demikian responden terbanyak yang bekerja di penguji kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta adalah laki-laki.

Berdasarkan usia, responden berusia (20-25 tahun) sebanyak 31 orang atau 41,9%, (26-30 tahun) sebanyak 13 orang atau 17,6%, usia (31-35 tahun) sebanyak 2 orang atau 2,7%, (36-40 tahun) sebanyak 10 orang atau 13,5%, usia (41-45 tahun) sebanyak 5 orang atau 6,8%, usia (46-50 tahun) sebanyak 5 orang atau 6,8% dan usia (> 50 tahun) sebanyak 8 orang atau 10,8%. Dengan demikian responden terbanyak yang bekerja di penguji kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta berusia sebagian besar 20-25 tahun sebanyak 31 orang dengan presentasi 41,49%.

Berdasarkan lama bekerja, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 43 orang atau 58,1%, lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang atau 24,3% dan lama kerja 11-15 tahun 13 orang atau 17,6%. Dengan demikian responden terbanyak lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 43 orang atau 58,1%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. Berdasarkan uji validitas terhadap pernyataan variabel kepuasan kerja terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel maka dinyatakan valid. Indikator variabel kepuasan kerja sudah lebih besar dari 0,228 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel kepuasan kerja dikatakan valid. Uji validitas terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel maka dinyatakan valid. Indikator variabel lingkungan kerja sudah lebih besar dari 0,228 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel lingkungan kerja dikatakan valid. Uji validitas terhadap pernyataan variabel komitmen organisasi terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel maka dinyatakan valid. Indikator variabel komitmen organisasi sudah lebih besar dari 0,228 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen organisasi dikatakan valid. Uji validitas terhadap pernyataan variabel kinerja terlihat bahwa semua butir pernyataannya mempunyai nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel maka dinyatakan valid. Indikator variabel kinerja sudah lebih besar dari 0,228 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dikatakan valid.

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS didapat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepuasan kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,910. Variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,914. Variabel komitmen organisasi lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,932. Variabel kinerja lebih besar dari 0,6 yaitu 0,975. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel yang sama-sama mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik. Berdasarkan pengujian dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) diperoleh nilai 0,098. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Asymp sig Unstandardized Residual* Regresi yaitu 0,098 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolinearitas terlihat bahwa ketiga variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,611, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,377 dan variabel komitmen organisasi (X3) 0,458 lebih besar dari 0,10. Nilai VIF untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 1,637, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 2,651 dan variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 2,184.

Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lain. (Ghozali: 2013). Berdasarkan grafik scatterplot di atas tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Ketepatan Model. Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1 diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,651 yang artinya 65,1% yang berarti kontribusi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Jadi selebihnya sebesar 34,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.816 ^a	0,665	0,651	4,952

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data pengolahan spss versi 23

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai probabilitas sig 0,000 itu berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model diterima.

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3409,748	3	1136,583	46,341	0,000 ^b
Residual	1716,846	70	24,526		
Total	5126,595	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data pengolahan spss versi 23.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t-test digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah : 1) Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05, maka hipotesis ditolak. 2) Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka

hipotesis diterima. Hipotesis di terima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,023	5,146		0,782	0,437
Kepuasan Kerja	0,235	0,099	0,210	2,371	0,020
Lingkungan Kerja	0,707	0,279	0,285	2,531	0,014
Komitmen Organisasi	0,441	0,103	0,437	4,273	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data pengolahan spss versi 23

Uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ; Berdasarkan Tabel 3 probabilitas sig kepuasan kerja (X1) sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ; Berdasarkan Tabel 3 probabilitas sig lingkungan kerja (X2) sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ; Berdasarkan Tabel 3 probabilitas sig kompensasi (X3) sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,371 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesa Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di penguji kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta. Hal ini disebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan dikarenakan pemberian promosi untuk kenaikan jabatan belum sepenuhnya berdasarkan prestasi kerja, atau perusahaan belum memberikan promosi kepada karyawannya atas prestasi kerja yang telah dicapai dan cenderung tidak objektif dan kekompakkan untuk bekerja sama dengan tim masih kurang sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan. Artinya, bahwa semakin besar kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Sari dan Susilo (2018).

Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian Marlia (2010), Sari dan Susilo (2018), Damayanti dkk (2015) dan Kristianto (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan arti jika kepuasan kerja mengalami peningkatan yang lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,531 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesa Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pengujian kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta. Hal ini disebabkan pencahayaan ditempat kerja belum cukup sehingga menyebabkan pekerjaan terhambat kemudian dekorasi atau tata ruang tempat bekerja di perusahaan tidak membuat karyawan nyaman dan mudah bosan dan sirkulasi udara di tempat kerja tidak beroperasi dengan baik dan mengurangi kenyamanan karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Ginanjar (2013) mengemukakan "lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktivitas yang tinggi".

Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian Triastuti dkk (2018), Pratama dan Wismar`ein (2018), Wijaya (2017), Budianto dan Katini (2015), Praci (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan arti jika lingkungan kerja mengalami peningkatan yang lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 4,273 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesa H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pengujian kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta. Hal ini disebabkan adanya loyalitas yang kuat dari masing-masing karyawan kemudian merasa bangga menjadi bagian di perusahaan ini dan karyawan enggan untuk mencari pekerjaan lain serta karyawan merasa perusahaan memiliki arti yang besar bagi kehidupannya. Artinya, semakin tingginya komitmen organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Ivancevich (2016) mengemukakan "seorang karyawan yang komitmen organisasinya tinggi akan mempersepsikan tujuan dirinya dan tujuan organisasi sebagai hal pribadi".

Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian Melizawati (2015), Sutanto dan Ratna (2015), Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Pane dan Fatmawati (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Sesuai tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa : 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pengujian kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pengujian kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pengujian kendaraan bermotor Pulogadung Jakarta.

Saran. Agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu melakukan kegiatan promosi atau kenaikan jabatan yang didasarkan oleh prestasi kerja atau objektif, berikanlah kebijakan promosi kenaikan jabatan dilaksanakan dengan adil kemudian berikanlah upah sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan kembali dekorasi dan tata ruang di tempat kerja agar karyawan tidak merasa bosan dan kondisi ruangan enak dipandang, berikanlah suasana kerja yang kondusif aman dan tenang sehingga karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, kemudian lakukan pengawasan agar keamanan dan kondisi lingkungan tetap terjaga. Perusahaan juga perlu menanamkan dalam masing-masing karyawan bahwa perusahaan sangat memperhatikan dan membutuhkan mereka agar karyawan merasa

dihargai dan loyalitas terhadap perusahaan, jadikanlah karyawan sebagai keluarga pada perusahaan sehingga berat bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance “Kepemerintahan yang Baik. Bagian Kedua Edisi Revisi*. CV Mandar Maju. Bandung
- Malthis, R.L dan Jackson, Rika (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat. Jakarta.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Mariot Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jakarta : PT. Gramedia
- Widia Sarana Indonesia Mathis, Robert L. 2011. *Terjemahan Diana Angelia. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buu dua Edisi Pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Jilid I Terjemahan, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Robbins, Stephen P. Judge. 2005. *Organizational Behavior Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy Offset
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung*.
- Ratnawati, Yuni. 2012. *Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Kretek Kabupaten Bantul*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta (Skripsi dipublikasikan)
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Maier, M.S., Centurion, R., Muniain, C., Haddad, R. dan Eberlin, M.N. 2007. *Identifikation of sulfated steroidal glycoside from starfish Heliaster helianthus by electrospray ionization mass spectrometry*. *Arkivoc* 7:301-309
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Budianto, A.A Tri Aji dan Katini, Amelia. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3, (1). 100-124
- Damayanti, Riski, dkk. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV*. (2). 75-86
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Sleman*. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Marlia, Novita. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi*. Universitas Lampung
- Melizawati. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan). *Skripsi*. Universitas Negeri Surabaya
- Ivancevich, Robert dan Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga (PT Glora Aksara Pratama)
- Kadir. 2015. *Statistika Terapan: Konsep, Contoh dan Analisa Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Kristianto, Dian. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*. 20, (2). 52-63
- Pane, Sri Gustina dan Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 2, (3). 67-79
- Praci, Rusti Mawa. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Daima Padang. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang
- Pratama, Yosef Ferry dan Wismar`ein. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal*. 1, (1). 26-36
- Respatiningsih, Ida dan Sudirjo, Frans. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. 4, (3). 58-68
- Sari, Oxy Riandiantika dan Susilo, Heru. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 65, (1). 28-35
- Sutanto, Eddy M dan Ratna, Athalia. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 9, (1). 56-70
- Triastuti, Neni, dkk. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 7, (1). 50-57
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wijaya, Hendry. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*. 2, (1). 40-50