

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.875>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Career Development on Organizational Commitment Through Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of Company

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan

Azhar Raihan, azhar137.manajemena2@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, Sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research aims to find out the influence of work motivation on organizational commitment, work environment on organizational commitment, career development on organizational commitment, the influence of work motivation on job satisfaction, work environment on job satisfaction, career development on job satisfaction, job satisfaction to organizational commitment, work motivation to organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable, the influence of the work environment. to organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable, the influence of career development on organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable in PT. Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo. This research method is Quantitative research, Population in this study 88 permanent employees of PT. Ramayana Lestari Sentosa at Jalan Diponegoro No. 2 Sidoarjo, Sampling technique using NonProbability Sampling Technique, The data source used in this study is primary data. Data analysis uses a quantitative research approach. The results of the study concluded that work motivation affects organizational commitment, work environment affects organizational commitment, work motivation affects job satisfaction, work environment affects job satisfaction, career development affects job satisfaction, job satisfaction affects organizational commitment, job motivation has no effect on organizational commitment through Job satisfaction as an intervening variable, The work environment affects organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable, career development has no effect on organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable at PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo

Published date: 2022-10-17 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju membuat persaingan bisnis semakin tinggi pula. Untuk memenangkan persaingan ini, pengelolaan sumber daya manusia secara benar sangatlah dibutuhkan. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar adalah jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Persaingan dalam dunia bisnis sangatlah ketat dan kompetitif. Setiap perusahaan diharuskan dapat meningkatkan kinerja setiap saat, sehingga dapat menekan biaya. Tujuannya adalah agar perusahaan bisa mendapatkan keuntungan bersaing berkelanjutan. Perusahaan yang besar adalah perusahaan yang mampu beradaptasi dengan zaman dan tetap kompetitif dalam menghadapi kompetisi yang ketat. Pihak manajemen dituntut lebih siap dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Kualitas perusahaan yang baik dapat dilihat dari bagaimana kinerja keseluruhan dari perusahaan. Tentunya agar dapat mencapai kinerja yang kompeten perusahaan harus dapat mengelola seluruh pekerja yang ada disebuah lingkungan perusahaan tersebut, agar karyawan memiliki komitmen atau loyalitas kerja yang baik untuk perusahaan

Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan untuk memadukan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh anggotanya. Untuk itu dibutuhkan waktu yang tidak sedikit agar sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai keunggulan. Berkonsep dari ini yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi salah satunya bagaimana cara perusahaan atau organisasi memberikan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang baik atau nyaman serta bagaimana cara mengembangkan karir anggotanya untuk mencapai kepuasan kerja dengan hasil maksimal.

Salah satu aspek dalam sumber daya manusia di sebuah perusahaan adalah Komitmen organisasional yang berarti hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan [1]. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu hubungan yang erat antara seorang karyawan dengan organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut [2].

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Motivasi Kerja yang merupakan suatu daya pendorong yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan agar seseorang mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan seluruh kemampuannya dan potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Jadi karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula [3].

Lingkungan Kerja merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan sehingga produktivitas kerja menjadi menurun. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan peningkatan kemampuan kerja seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai karir yang diinginkan di masa mendatang [4].

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi yang bersangkutan/orang itu sendiri. Sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Jika dalam perusahaan tersebut situasi atau lingkungan kerjanya mendukung akan tercipta kepuasan kerja, sebaliknya kalau situasi atau lingkungan kerja kurang mendukung tidak akan tercipta suatu kepuasan kerja [5].

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai

toko swalayan yang ada di Indonesia. Jaringan toko dirintis oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan ini pertama kali dibuka pada tahun 1978. Kabupaten Sidoarjo yang merupakan salah satu cabang dari PT. Ramayana Lestari Sentosa berlokasi di Jalan Diponegoro nomer 2 Sidoarjo dibuka bulan Oktober 2001 dengan nama Mall Sidoarjo, selanjutnya berganti nama menjadi City Plaza Sidoarjo (Ciplaz) tahun 2019. Dari data di atas dapat di jelaskan bahwa jumlah karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo berjumlah 88 karyawan dengan rincian staff 10 orang, fashion 65 orang, supermarket 10 orang dan magang 3 orang.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tergolong sangat baik pada tahun 2020 dengan rincian pada bulan Januari sebesar (96,77%), Februari (96,55%), Maret (96,77%), April (96,66%), Mei (96,77%), Juni (100%), Juli (100%), Agustus (96,77%), September (96,66%), Oktober (96,77%), November (96,66%), Desember (96,77%). Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sangat bagus. Namun adanya pandemi Covid 19 sangat berdampak pada roda perekonomian di Indonesia, tak terkecuali pada kelancaran usaha PT. Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo, adanya kebijakan PSBB dan PPKM membuat jumlah pengunjung Mall turun drastis, hal ini juga membuat karyawan menurun motivasinya, sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan indikasi masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo"

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya [6]. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dan ditujukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk yang berlokasi di Jalan Diponegoro No. 2 Sidoarjo.

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

Definisi operasional variabel adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu.

Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan.

Pengembangan karir (X3)

Pengembangan karir adalah dorongan oleh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang dimilikinya di atas rata-rata karyawan lain.

Komitmen Organisasi (Y)

Sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh individu terhadap organisasi dengan cara bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut dengan alasan apapun

Kepuasan Kerja (Z)

Gambaran perasaan senang atau tidak senang dari seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas (independen) yaitu variabel yang mempengaruhi atau timbulnya variabel terikat (dependen) [6]. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3).

Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) atau variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas (independent). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y).

Variabel Intervening (Penghubung)

Adalah faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena yang diteliti akan tetapi tidak dapat diukur atau dimanipulasi [6]. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

Berikut ini merupakan indikator dari variabel penelitian dan tingkat pengukurannya.

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi Kerja (X1)	Gaji (salary) Hubungan kerja Pengakuan	Interval
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Suasana kerja Hubungan dengan rekan kerja Tersedianya fasilitas kerja	Interval
3.	Pengembangan Karir (X3)	Prestasi Kerja Kebijakan organisasi Pengalaman kerja Kesetiaan pada organisasi Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia	Interval
4.	Komitmen Organisasi (Y)	Menjadi bagian dari organisasi Kebanggaan Kepedulian Hasrat yang kuat Kepercayaan	Interval
5.	Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan itu sendiri Kompetensi Kesempatan promosi Pengawasan Rekan kerja	Interval

Table 1. Indikator Variabel Sumber : diolah penulis (2021)

Populasi

Populasi merupakan daerah abstraksi yang terdapat dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan Keunikan spesifik yang telah ditentukan dari peneliti dengan melanjutkan dan setelah itu dibuat penjelasan secara terperinci Populasi ada 88 karyawan tetap dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa di Jalan Diponegoro No. 2 Sidoarjo

Sampel

Sampel merupakan Sebagian populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Teknik pengampilan sampel pada penelitian ini menggunakan sebuah teknik Non Probability Sampling, adalah teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan, teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [6]. Oleh karena jumlah populasi karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa berjumlah 88 karyawan tetap dimana jumlah tersebut kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil semuanya untuk dijadikan sampel dengan jumlah 88 orang

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Kuisisioner adalah Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Jawaban tersebut berupa pendapat dari karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa yang bersifat langsung dan tertutup dengan tujuan memberikan keluasan dalam memberikan jawaban sesuai dengan pendapat pribadi masing-masing.

Selain kuisisioner, juga digunakan teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuisisioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuisisioner. Namun, akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuisisioner.

Analisis Jalur (Path Analysis)

"Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori". Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner [7].

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang di ada variabel (Z) sebagai variabel intervening. Analisis jalur dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka terdapat alasan yang kuat hipotesis satu (H_1) untuk di terima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai Pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikan. Jika nilai Signifikan lebih dari 0,05 alpha, maka berarti ada alasan untuk menerima hipotesis satu (H_1) dan menolak hipotesis nol (H_0), Demikian sebaliknya.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (0-1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependennya terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengaruh Langsung

Model di atas dalam menghitung besarnya pengaruh jalur menurut digunakan angka Beta atau Standardized Coefficient Beta sesuai hasil output yang dihasilkan oleh *software* (PASW) versi 20. Model di atas dapat diartikan memiliki pengaruh langsung (*direct*) antar masing-masing variabel terhadap variabel dependen dan intervening

Uji Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen*, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Didalam penelitian ini variabel *intervening* ada satu yang dilambangkan dengan (Z), untuk menguji hipotesis *intervening* menggunakan uji Aroian, uji Aroian digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel *intervening*. Pengaruh tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel *intervening* dilakukan dengan cara mengkalikan jalur dari variabel X terhadap variabel Z dilambangkan dengan **a** dan perkalian jalur variabel Z terhadap variabel Y dilambangkan dengan sebutan **b**, maka dihasilkan koefisien **ab**. Kemudian koefisien jalur pengaruh variabel X terhadap variabel Y tanpa melalui variabel Z disebut **c** dan koefisien

jalur pengaruh variabel X terhadap Y melalui Z disebut c' , maka dihasilkan koefisien seperti ini [8]:

$$ab = (c-c')$$

Keterangan :

c = pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Zc' = bacanya c aksen, merupakan pengaruh X terhadap Y dengan mengontrol Z.

a = S_a = standar error

b = S_b = standar error

Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* seperti dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan : Sab = standar *error* tidak langsung.

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X terhadap Z

b = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

S_a = standar *error* koefisien b .

S_b = standar *error* koefisien a

Formula signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan nilai t dari koefisien ab adapun formulanya seperti ini $t = ab/Sab$ adapun dengan ketentuan seperti di bawah ini:

- 1) Jika nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel maka adanya pengaruh variabel *intervening*.
- 2) Jika nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel maka tidak adanya pengaruh variabel *intervening*.

Hasil dan Pembahasan

Analisa data dan Hasil Penelitian

Analisa Deskriptif

Data umum identitas responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa yang berjumlah 88 karyawan. Data masing-masing responden mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Berdasarkan hasil kuisioner dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan tetap PT. Ramayana Lestari Sentosa yang menjadi responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang, dengan persentase sebesar 67,0 %, setengah responden atau karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa memiliki rentan usia 29 - 39 tahun sebanyak 38 orang (43,2%), kemudian sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 70 atau 79,5% dan sebagian besar responden memiliki masa kerja diatas 3 tahun dengan jumlah 60 atau 68,1%.

a. Uji t

Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B		
1	(Constant)	4.482	.961	4.665
	Motivasi Kerja	.422	.159	.621

	Lingkungan kerja	.413	.246	.546
	Pengembangan Karir	.322	.141	.456
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Table 2. Uji Hipotesis I

Berdasarkan tabel coefficient (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis pertama dan kedua yaitu :

1. Hipotesis pertama : motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bahwa Variabel motivasi (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,422 dengan nilai signifikansi $0.012 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara motivasi dan kepuasan kerja, yaitu semakin baik motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, begitupun sebaliknya jika motivasi yang dilakukan oleh perusahaan tidak baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.
2. Hipotesis kedua : Analisis pengaruh Lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kepuasan kerja, bahwa Variabel Lingkungan kerja(X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,413 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Lingkungan kerjadan kepuasan kerja, yaitu semakin baik Lingkungan kerjayang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
3. Hipotesis ketiga : Analisis pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja, bahwa Variabel pengembangan karir (X3) memberikan pengaruh positif sebesar 0,322 dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara pengembangan karir dan kepuasan kerja, yaitu semakin baik pengembangan karir yang direncanakan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.
4. Berdasarkan nilai koefisien regresi, antara motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi kerja lebih dominan daripada lingkungan kerja dan pengembangan karir karena nilai koefisien regresi beban kerja lebih besar daripada nilai koefisien regresi lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Coefficients a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B		Std. Error
1	(Constant)	2.234	.860	2.598
	Motivasi Kerja	.447	.127	.207
	Lingkungan kerja	.717	.200	.287
	Pengembangan Karir	.615	.116	.416
	Kepuasan Kerja	.226	.087	.108

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi			

Table 3. Uji Hipotesis II

Berdasarkan tabel coefficient (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis ketiga hingga kelima :

1. Hipotesis keempat: Analisis motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, bahwa Variabel motivasi kerja (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,447 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap Komitmen Organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara motivasi dan Komitmen Organisasi, yaitu semakin baik motivasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi para karyawan, begitupun sebaliknya jika motivasi yang dilakukan perusahaan tidak baik, maka Komitmen Organisasi karyawan akan menurun.
2. Hipotesis kelima: Analisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, bahwa Variabel lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,717 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi, yaitu semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi para karyawan, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka akan menurunkan Komitmen Organisasi karyawan.
3. Hipotesis keenam: Analisis Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, bahwa Variabel Pengembangan karir (X3) memberikan pengaruh positif sebesar 0,226 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis keenam diterima yang berarti terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara pengembangan karir dan Komitmen Organisasi, yaitu semakin tinggi pengembangan karir yang disiapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi para karyawan, begitupun sebaliknya jika pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan tidak baik maka akan menurunkan Komitmen Organisasi karyawan.
4. Hipotesis ketujuh: Analisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi, bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) memberikan besar pengaruh positif sebesar 0,229 dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ atau pada nilai t hitung sebesar $2,371 >$ daripada t tabel yaitu 1,98932. Hal ini berarti hipotesis ketujuh diterima yang berarti terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi . Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, yaitu semakin baik Kepuasan kerja para karyawan, maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi para karyawan.

Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Z) melalui variabel Intervening (Y), Adapun formula menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dengan *Sobel Test* seperti dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2}$$

Keterangan :Sab = standar *error* tidak langsung.

a = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X terhadap Z

b = koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z terhadap Y

Sa = standar *error* koefisien b.

Sb = standar *error* koefisien a

$$Sab = \sqrt{(0,226)^2 (0,087)^2 + (0,422)^2 (0,159)^2 + (0,087)^2 (0,159)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00038 + 0,0045 + 0,00019}$$

$$Sab = \sqrt{0,00507}$$

$$Sab = 0,0712$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening adalah dengan rumus:

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,422 \cdot 0,226 / 0,0712$$

$$= 1,3394$$

Nilai T tabel sebesar 1,98861

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $0,1339 < 1,98861$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat berpengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis kedelapan ditolak

$$Sab = \sqrt{(0,226)^2(0,087)^2 + (0,413)^2 (0,246)^2 + (0,087)^2 (0,246)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00038 + 0,0010 + 0,00045}$$

$$Sab = \sqrt{0,00183}$$

$$Sab = 0,042$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening adalah dengan rumus:

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,413 \cdot 0,226 / 0,042$$

$$= 2,2222$$

Nilai T tabel sebesar 1,98861

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $2,2222 > 1,98861$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesembilan diterima

1. Hipotesis kedelapan : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening
2. Hipotesis Sembilan : Lingkungan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening
3. Hipotesis kesepuluh : Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

$$Sab = \sqrt{(0,226)^2(0,087)^2 + (0,322)^2 (0,141)^2 + (0,087)^2 (0,141)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,00038 + 0,0020 + 0,00015}$$

$$Sab = \sqrt{0,00239}$$

$$Sab = 0,050$$

Untuk menghitung t statistik pengaruh intervening adalah dengan rumus:

$$t = ab / Sab$$

$$t = 0,322 \cdot 0,226 / 0,050$$

$$= 1,4554$$

Nilai T tabel sebesar 1,98861

Nilai thitung dibandingkan dengan nilai nilai t tabel, yaitu $1,4554 < 1,98932$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesepuluh ditolak

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung penelitian [9], yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator hubungan kerja, dengan pernyataan hubungan kerja karyawan di perusahaan terjalin dengan harmonis. Hal ini membuktikan bahwa antar karyawan dapat saling bekerja sama, tidak ada gesekan atau konflik antar karyawan. Dengan demikian hubungan dan interaksi karyawan yang baik dalam perusahaan PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo tentu akan memberikan dampak baik bagi keseluruhan. Tak hanya bagi karyawan itu sendiri yaitu kinerjanya, namun juga bagi perkembangan perusahaan ke depannya. Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan karyawan untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah dan tujuan tertentu. Dalam hal ini dapat dimaknai motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental dalam diri seseorang yang dapat memberikan energi mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah pada perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang dapat mengurangi ketidakseimbangan dan berdampak pada kepuasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan positif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10], memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk melakukan aktivitas kerja, akan membuat karyawan lebih tenang dan merasa rileks dalam bekerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator rekan kerja, dengan pernyataan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat bekerja sama dengan setiap rekan kerja. Hal ini dibuktikan bahwa Lingkungan kerja yang disediakan memberikan kenyamanan dan keamanan serta fasilitas yang memenuhi, hal ini penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan energi positif sehingga karyawan merasa senang dan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Memberi rasa nyaman juga bisa dilakukan dengan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menata meja kerja semenarik dan menyenangkan mungkin. Kemudian ciptakan hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan maupun antara atasan dan karyawannya sehingga komitmen untuk bersama-sama membesarkan perusahaan semakin kuat.

Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan sehingga produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya [11]. Pekerjaan yang tidak dirancang dengan baik akan membawa dampak negatif bagi karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut dan bahkan bagi perusahaan. Komitmen merupakan penyebab adanya kepuasan. Semakin baik perusahaan menaruh perhatian terhadap pekerjaan yang dirancang, orang-orang yang direkrut untuk bekerja diperusahaan tersebut, pengawasan dari atasan terhadap orang-orang yang dipimpinya, kesempatan promosi dan jumlah gaji, akan sangat dapat mempengaruhi seberapa tinggi rasa memiliki terhadap perusahaan yang sudah menerimanya bekerja.

Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan positif, artinya semakin baik Pengembangan karir yang direncanakan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [12] yang membuktikan bahwa pengembangan karir terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya dengan adanya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat tercapai akibat karyawan dapat mengembangkan karir yang dimiliki dan meningkatkan kompetensinya.

Studi empiris menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator kebijakan organisasi, dengan pernyataan karyawan merasa kebijakan perusahaan cukup adil bagi pengembangan karir. Hal ini dibuktikan bahwa perusahaan telah merumuskan dan mengatur tentang pengembangan karir karyawan sehingga mampu meningkatkan kompetensi dengan melakukan upaya seperti training, coaching, promosi jabatan, dan sebagainya. Sistem pengembangan karir membantu organisasi dalam memanfaatkan keterampilan karyawan dengan lebih baik.

Karena manajer mengetahui keterampilan dan kompetensi karyawan, mereka menempatkan karyawan pada pekerjaan di mana karyawan akan dapat menghasilkan output yang maksimal. Begitu pun karyawan sendiri akhirnya dapat bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga karyawan bisa jadi lebih produktif

Pengembangan karir merupakan dorongan oleh keinginan yang kuat untuk dapat menempati kedudukan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang didukung dengan kemampuan individu dan tingkat emosional yang dimilikinya di atas rata-rata karyawan lain. Pengembangan pada umumnya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi secara signifikan positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan Komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung penelitian dari [13], memperoleh hasil bahwa motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka komitmen organisasi akan semakin meningkat. Adanya komitmen organisasi yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, mengingat perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang kompetensi dengan bidangnya dan memiliki pengalaman yang baik.

Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator hubungan kerja, dengan pernyataan hubungan kerja karyawan di perusahaan terjalin dengan harmonis. Sifat jenuh dan bosan tidak bisa dipungkiri oleh setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Ada kalanya motivasi kerja karyawan mengalami siklus naik turun seiring dengan tuntutan kerja yang mereka hadapi dan masa kerja yang telah mereka jalani. Menumpuknya tugas dan tanggung jawab terkadang membuat karyawan berada dalam kondisi yang tidak baik. Sehingga motivasi kerja mereka melemah dan mulai berpikir untuk mencari pekerjaan baru yang dirasa lebih menarik. Untuk menghindari kondisi yang akan berakibat menurunnya kualitas kerja, PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo melakukan evaluasi rutin pada karyawan minimal sebulan sekali. Namun evaluasi yang dilakukan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target, tapi PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo juga harus memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan problem yang dihadapi selama bekerja. Disisi lain, karyawan pun juga harus terbuka sehingga kedua pihak bisa saling memahami permasalahan. Disinilah peran penting PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo untuk memberikan arahan dalam mengembalikan motivasi kerja karyawan. Tak ada masalah tanpa jalan keluar. Atau PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo mengadakan suatu aktivitas bersama di luar seperti gathering, outbound karyawan atau camping bersama karyawan untuk membangkitkan kembali rasa persatuan dan motivasi mereka dalam berkerja serta melepas penat kerja.

Di dalam perusahaan atau organisasi terdapat sebuah motivasi kerja yang merupakan salah satu bentuk faktor yang dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah sebuah alat yang ampuh dalam memperkuat perilaku dan pemicu kecenderungan untuk melanjutkan sesuatu dengan kata lain, motivasi adalah dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang tidak memuaskan mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional di perusahaan. Komitmen organisasional adalah hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Dari sini bisa ditemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi secara signifikan positif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan Komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [14], membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka besar keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung seperti kurang baiknya hubungan kerja karyawan, maka potensi untuk mengundurkan diri atau keluar dari perusahaan akan semakin besar.

Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator rekan kerja, dengan pernyataan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat bekerja sama dengan setiap rekan kerja. Lingkungan kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo merupakan faktor terbesar dalam menentukan keberhasilan pemimpin maupun karyawan. pemimpin PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sangat menyadari bahwa lingkungan kerja, unit kerja, budaya tim, dapat berdampak langsung pada komitmen karyawan. Pada saat ini, suasana kerja PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo tak hanya berbentuk ruangan yang kaku, namun mendekorasi ruangan sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak jenuh untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, sehingga komitmen kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja yakni sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan pada

dirinya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan menumbuhkan sebuah komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi tidak sekedar keberpihakan dan keterlibatan di dalam organisasi, namun juga kesetiaan yang diungkapkan karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen organisasi secara signifikan positif, artinya semakin baik Pengembangan Karir direncanakan oleh perusahaan maka akan meningkatkan Komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan studi yang dilakukan [13] membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila ada kesempatan pengembangan karir oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha bertahan dalam perusahaan. Mengingat selain untuk memenuhi kebutuhan, tujuan lain karyawan bekerja adalah untuk berkembang.

Studi empiris menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator kebijakan organisasi, dengan pernyataan karyawan merasa kebijakan perusahaan cukup adil bagi pengembangan karir. Hal ini menggambarkan bahwa jika para karyawan memiliki pengembangan dan kesempatan karir yang lebih baik dan luas maka kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan juga makin tinggi. Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif/negative

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Apabila karyawan tersebut pekerjaannya sangat baik atau bagus maka pihak perusahaan atau organisasi akan memberikan sebuah posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi secara signifikan positif, artinya semakin tinggi Kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan Komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [15], diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan selama bekerja dalam perusahaan, maka keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja akan membuat karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, sehingga tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Studi empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sudah baik. Berdasarkan hasil kuisioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator Rekan sekerja, dengan pernyataan karyawan merasa senang memiliki rekan kerja sangat baik untuk diajak kerja sama. Upaya yang dilakukan PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pembagian kerja yang adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan gaji sesuai hak karyawan, memberikan kesempatan promosi (kenaikan jabatan) kepada karyawan yang berprestasi, memperbaiki kepemimpinan agar lebih membaaur dengan karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan, dan meningkatkan rasa kekeluargaan sesama rekan kerja.

Setiap individu dalam bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat ia bekerja. kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari individu yang dapat berupa perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dalam pekerjaan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian sobel didapat hasil bahwa tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat berpengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening, sehingga hipotesis kedelapan ditolak

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini ditunjukkan dengan fenomena di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo bahwa kepuasan kerja karyawan belum efektif dalam memberikan dampak secara tidak langsung terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Walaupun komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, imbalan, rekan kerja, supervisi atasan, dan adanya kesempatan promosi.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel

intervening

Berdasarkan hasil pengujian sobel didapat hasil bahwa terjadi pengaruh intervening atau terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesembilan diterima

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan dengan fenomena di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo bahwa kepuasan kerja karyawan belum efektif dalam memberikan dampak secara tidak langsung terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Walaupun komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, imbalan, rekan kerja, supervisi atasan, dan adanya kesempatan promosi.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian sobel didapat hasil bahwa maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh intervening atau tidak terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap Komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga hipotesis kesepuluh ditolak

Studi empiris menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, hal ini ditunjukkan dengan fenomena di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo bahwa kepuasan kerja karyawan belum efektif dalam memberikan dampak secara tidak langsung terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Walaupun komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas. Hal tersebut diartikan bahwa beberapa karyawan tersebut mempunyai komitmen yang tinggi dikarenakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya, imbalan, rekan kerja, supervisi atasan, dan adanya kesempatan promosi.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
6. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
8. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
9. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo
10. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian analisis data penulis dapat mengajukan rekomendasi atau saran beberapa hal sebagai berikut :

1. Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo merasakan puas dalam bekerja, namun ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan, diantaranya kepemimpinan dari penyelia. Maka disarankan penyelia harus memiliki kemampuan yang bermutu tinggi dan mencakup hubungan baik antara atasan dan bawahan. Hal itu harus dilakukan agar tingkat kepuasan karyawan lebih tinggi sehingga saat bekerja nanti karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.
2. Pengembangan karir dan lingkungan kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa Sidoarjo sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal SOP, dan suasana kerja yang lebih kondusif.

References

1. Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

2. Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
3. Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
4. Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
5. Davis, K. dan Newstrom, J. 1989. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
6. Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
7. Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
8. Wuensch, Karl L.; 2011. "Binary Logistic Regression with PASW/SPSS",
9. Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TRIDAYA ERAMINA BAHARI. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125 - 144.
10. Aoliso, Adveni, & Hans Lao (2018), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Juni Vol. 3
11. Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakaryan
12. Bahri, S., & Nisa, Y.C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
13. Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
14. Samsiah, Siti, Winasis, Anggun Wahyu (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Siegwerk Indonesia Surabaya. *Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501 _ Vol. 25 No. 2 _ Desember 2020*
15. Hidayat, Agi Syarif. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1: 51-66