

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA DINAS PERTAMANAN DAN
KEBERSIHAN KOTA MEDAN)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

**NAMA : UMMI AHSANI SIREGAR
NPM : 1705160142
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : UMMI AHSANI SIREGAR
NPM : 1705160142
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA DINAS PERTAMANAN DAN KEBERSIHAN KOTA MEDAN)**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

JASMAN SARIPPUDIN HSB, S.E., M.Si.

Penguji II

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Ketua

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : UMMI AHSANI SIREGAR
N.P.M : 1705160142
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA DINAS
PERTAMANAN DAN KEBERSIHAN KOTA MEDAN)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2024

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dr. H. JAMURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : UMMI AHSANI SIREGAR
NPM : 1705160142
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PERTAMANAN DAN KEBERSIHAN KOTA MEDAN)

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	fokuskan dgn judul yg ditulis		
BAB 2	TEORI" DITAMBAH.		
BAB 3	Hubungan variabel dijelaskan		
BAB 4	hasil penelitian.		
BAB 5	Kesimpulan keterbatasan penelitian		
Daftar Pustaka	MENDELEY.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Sidang Meja Hijau.	05 24 01	

Medan, Desember 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ummi Ahsani Siregar

NPM : 1705160142

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan)**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Ummi Ahsani Siregar

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA DINAS PERTAMANAN DAN KEBERSIHAN KOTA MEDAN)

Ummi Ahsani Siregar

Program Studi Manajemen

E-mail: ummiahsanisiregar@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan dan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 98 responden yang merupakan pegawai Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan
Komitmen organisasi**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (A STUDY AT PERTAMANAN AND KEBERSIHAN KOTA MEDAN)

Ummi Ahsani Siregar

Management Study Program

E-mail: ummiahsanisiregar@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of the work environment on organizational commitment, the influence of career development on organizational commitment, the influence of the work environment on job satisfaction, the influence of career development on job satisfaction, the influence of job satisfaction on organizational commitment, the influence of the work environment on organizational commitment through satisfaction, and the influence of career development on organizational commitment through job satisfaction. This research adopts an associative research design with a sample of 98 respondents who are employees of the Parks and Cleanliness Department of Medan City. Data collection techniques involve the use of statements such as questionnaires, and data analysis is carried out using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of the study indicate a positive and significant influence of the work environment on organizational commitment, a positive and significant influence of career development on organizational commitment, a positive and significant influence of the work environment on job satisfaction, a positive and significant influence of career development on job satisfaction, a positive and significant influence of job satisfaction on organizational commitment, a positive and significant influence of the work environment on organizational commitment through job satisfaction, and a positive and significant influence of career development on organizational commitment through job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Career Development, Job Satisfaction And Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur tiada tara atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan)”** guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pendidikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan sangar baik dan tepat pada waktunya. Selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad shalallahu'alaihi wasallam, yang telah membawah risalahnya kepada seluruh umat manusia dan jadi suri tauladan bagi kita semua.

Pada kesempatan ini penulisan skripsi ini penulis telah menerima do'a, bimbingan, dukungan, dan nasehat dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sangat besar kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Mhd Yusuf Siregar dan Ibunda tercinta Lamsania Pohan yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis terlingkungan kerja dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu untuk menuntun serta memberi arahan dan bimbingan Skripsi.
9. Bapak dan ibu dosen serta pegawai-pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang

membangun demi kesempurnaan Skripsi, Semoga proposal ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi dan referensi kepada kita semua Aamiin.

Medan, April 2024
Penulis,

UMMI AHSANI SIREGAR
(1705160142)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Komitmen Organisasi	8
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Komitmen Organisasi..	9
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	11
2.1.1.4 Indikator Komitmen Organisasi	13
2.1.2 Lingkungan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.3 Pengembangan Karir.....	23
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	23
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir.....	24
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	25
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir.....	27
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.1.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	30
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	31
2.2 Kerangka Konseptual.....	32
2.3 Hipotesis.....	38

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2 Defenisi Operasional.....	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN	50
4.1 Hasil Peneliti	50
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.1.2 Identitas Responden.....	50
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	52
4.1.3.1 Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	52
4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	53
4.1.3.3 Variabel Pengembangan Karir (X2)	55
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	57
4.2 Analisis Data	59
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	59
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	62
4.3 Pembahasan.....	68
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	68
4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen	
Organisasi	69
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	70
4.3.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	70
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	71
4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	
Melalui Kepuasan Kerja	72
4.3.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen	
Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	73
BAB 5 PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 3.2 Indikator Pengembangan Karir	41
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja	41
Tabel 3.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	42
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	43
Tabel 3.6 Skala Likert.....	44
Tabel 4.1 Skala Likert.....	50
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	52
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	54
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Pengembangan Karir (X2).....	56
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	57
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	59
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	61
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	61
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	62
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	63
Tabel 4.15 <i>Direct Effect</i>	65
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i>	67
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.8 Kerangka Konseptual	38
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	60
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstraping (Direct Effect)</i>	66

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan jaman pada saat ini, berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Perusahaan sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan tersebut adalah faktor sumber daya manusia (Aini & Suhermin, 2016).

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui Komitmen Organisasi yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan Komitmen Organisasi yang baik (Daulay, Kurnia, & Maulana, 2019). Pentingnya memperhatikan Komitmen Organisasi pegawai sebab pegawai termasuk sumber daya utama dan aset penting dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat menjaga atau bahkan meningkatkan kualitas pegawainya sehingga pegawainya dapat membuahkan Komitmen Organisasi yang baik (Sherlie & Hikmah, 2020).

Komitmen Organisasi pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rahadi, 2010). Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pegawai yaitu Kepuasan Kerja (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020),

Lingkungan Kerja (Mangkunegara, 2017), dan Pengembangan Karir (Casteter, 1981).

Komitmen Organisasi yang tinggi perlu didukung dengan aktivitas pegawai yang melebihi harapan. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi kerja yaitu adanya Kepuasan Kerja (Jufrizen et al., 2020). *Kepuasan Kerja* adalah perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Kepuasan Kerja* merupakan perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya (Budihardjo, 2011).

Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi yang lainnya yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai dalam perusahaan, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Lingkungan kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai agar bekerja lebih giat dan sungguh sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Adriyani & Dewi, 2020).

Selain Lingkungan Kerja, faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi yaitu Pengembangan Karir. Perlu diketahui bahwa setiap perusahaan akan memiliki Pengembangan Karir yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam perusahaan, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Pengembangan Karir penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya (Lubis, 2015).

Pengembangan Karir dapat mempengaruhi pegawai dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, Pengembangan Karir diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan pegawai merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Dapat disimpulkan bahwa didalam suatu lingkungan tempat kerja akan mempengaruhi perilaku para pegawai dan membentuk kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan bersama didalam perusahaan (Mailisa, Hendri, & Fauzan, 2016).

Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan merupakan organisasi atau instansi yang berada di bawah pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam kebersihan dan pengaturan tata kota daerah melalui pengkoordinasian kebersihan Kota Medan. Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan dipimpin oleh seorang kepala dinas yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Tugas pokok Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan adalah menyelenggarakan kebijakan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum sub urusan kebersihan, pengelolaan sampah dan pertamanan. Pelaksanaan kebijakan urusan kebersihan, pengelolaan sampah dan pertamanan. Pelaksanaan kebijakan. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan kebersihan, pengelolaan sampah dan pertamanan.

Berdasarkan survey dan wawancara ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan, berkaitan dengan lingkungan kerja, Pengembangan Karir, organization citizenship behaviour dan Komitmen Organisasi pegawai. Permasalahan yang terjadi antara lain terlihat dari kurang antusiasnya pegawai dalam meningkatkan hasil kerjanya,

maka dari itu diperlukan Lingkungan Kerja dalam perusahaan, perlakuan kurang adil dari atasan terhadap masing-masing pegawai juga mempengaruhi kurangnya sifat pegawai untuk berperilaku suka rela.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi pegawai dan Kepuasan Kerja dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, terdapat identifikasi masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

1. Kurangnya antusias yang dimiliki pegawai Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan dalam meningkatkan hasil kerja, sehingga berdampak pada Komitmen Organisasi pegawai.
2. Beberapa pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga diperlukan Lingkungan Kerja dari Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan.
3. Kurangnya ketelitian pegawai Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Perlakuan kurang adil dari atasan terhadap masing-masing pegawai sehingga mempengaruhi kurangnya sifat pegawai untuk berperilaku suka rela (Kepuasan Kerja) terhadap perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka dalam penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi pegawai dan *Kepuasan Kerja*. Peneliti mencoba mengaitkan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Keempat variabel tersebut telah mencakup berbagai masalah yang sudah teridentifikasi, serta bertujuan untuk menghindari pembahasan masalah yang terlalu luas agar peneliti dapat lebih fokus dan tepat sasaran.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan?

6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
5. Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
6. Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.

7. Mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri, tetapi tulisan ini juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat dalam kegiatan ini, secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen SDM pada Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan.

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini sebagai bahan pembelajaran untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian sejenis serta menambah pengetahuan dan bukti empiris tentang Komitmen Organisasi pegawai dan factor yang mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

Perusahaan dapat mengetahui langkah-langkah yang akan diambil dalam mengantisipasi kegiatan usahanya berdasarkan lingkungan kerja dan pengembangan karir agar mencapai sasaran yang baik.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. (Bismala, Arianty & Farida, 2015).

Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (Siagian, 2015). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. (Nawawi, 2013).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Mangkunegara, 2017).

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku pegawai yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-

nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a) Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c) Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d) Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
- 2) Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a) Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b) Kualitas kepemimpinan.
 - c) Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup

bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3) Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Menurut (Luthans, 2016) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2) Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2013), yaitu :

1) Ciri pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap pegawai.

2) Ciri pekerjaan

seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3) Pengalaman kerja

seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

4) Rekan kerja

Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut (Sangadji & Sopiah, 2018) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1) Faktor personal

Yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

2) Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3) Non-organizational

Yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka pegawai akan meninggalkannya

4) Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi.

6) Pengalaman kerja

Hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara pegawai yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan pegawai yang baru saja bekerja.

2.1.1.4 Indikator Komitmen organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator dari komitmen organisasi adalah

- 1) *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..
- 2) *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh pegawai. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- 3) *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang pegawai bertahan karena adanya loyalitas.

(Luthans, 2016) menyebutkan Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen berkesinambungan, yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen terpadu, yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan pegawai pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol, yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dalam (Kaswan, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk lingkungan kerja.

Maka setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat dipengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. (Suwatno & Priansa, 2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengertian yang dikemukakan para ahli diatas mengenai lingkungan kerja, pada dasarnya lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hal ini dilakukan mengenai tujuan

organisasi atau perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai keberhasilan tujuan perusahaan. Dari pengertian diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu lingkungan kerja yang aman dan seha sangat diperlukan oleh setiap pegawai, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerja dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

(Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) Tujuan dari menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai adalah sebagai berikut :

1) Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa haln yakni:

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan .
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Ghofar & Azzuhri, 2012) dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu :

1) Penerangan cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya peneranga yang tidak terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.

2) Temperatur ditempat kerja

Keadaan normal tiap manusia memiliki temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah adanya air yang mengandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara. Kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang bisa dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Warna

Merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memekan warna yang tepat pada dinding dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan para pegawai akan terpelihara.

7) Kebersihan ditempat kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja bersih maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

8) Jaminan

Jaminan terhadap keamanan dapat menimbulkan ketenangan. Keamanan atau keselamatan sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja. Padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai bekerja.

Dalam (Afandi, 2016), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal faktor yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan pegawai

Secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, diantaranya:

1) Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi :

- a) Rancangan ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini terhadap kenyamanan dan tampil kerja pegawai.
- b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pegawai dalam bekerja.
- d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang memberikan privasi bagi pegawainya.

2) Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerpsikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

- a) Pekerjaan yang berlebihan, dengan waktu terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan ketekanan dan ketegangan terhadap pegawai.
- b) Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

- c) Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.
Misalnya haraoan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai.
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, untuk mencapai tujuan. misalnya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan bekerja sama.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2015) terdapat 5 indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Tanoa penerangan akanterjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisisngan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang telau panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu

sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang menggunakan dinding atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh (Astuti & Iverizkinawati, 2018) merinci tiga faktor lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja, indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan

yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.

- 3) Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Prameswari & Suwandana, 2017). Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012).

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Verianto, 2018). Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Adriyani & Dewi, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud pengembangan karir dalam penelitian ini adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan

peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Suwitno (2011:129), tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu
- 2) mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi tenaga kerja, kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung.
- 3) untuk menempatkan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada, dan berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.
- 4) bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat.

Menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat dari pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai
- 2) Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

- 4) Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut (Sutrisno, 2010) adalah sebagai berikut:

1) Kebijakan organisasi

Adalah faktor legalitas sebagai landasan hukum yang digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan pengembangan pegawai, yaitu berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri dan ketentuan lainnya di bidang kepegawaian yang mengatur dan dijadikan pedoman untuk melaksanakan pengembangan karir. Kebijakan organisasi akan menentukan:

- a) Ada tidaknya kesempatan pengembangan karir
- b) Luas sempatnya kesempatan pengembangan karir
- c) Jelas tidaknya aturan main dalam pengembangan karir
- d) Berlaku adil tidaknya pengembangan karir

2) Prestasi kerja

Adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah diselesaikan dengan baik sesuai rencana. Ukurannya tentu setiap organisasi berbeda-beda, akan tetapi jika semua pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya diselesaikan sesuai dengan rencana berarti dapat dikatakan sebagai prestasi.

3) Latar belakang pendidikan

Pendidikan disini adalah pendidikan formal. Pendidikan ini berperan untuk dipertimbangkan, bahkan menjadi persyaratan utama yang harus dipenuhi seorang pegawai untuk melangkah menuju karir berikutnya. Dalam pegawai negeri pendidikan formal dijadikan dasar pertama untuk pengangkatan dalam pangkat dan golongan ruang gaji.

4) Diklat yang telah diikuti

Diklat ini biasanya diselenggarakan oleh organisasi sendiri, dan diikuti oleh para pegawai yang oleh organisasinya akan dipromosikan menduduki suatu jabatan tertentu. Seperti di lingkungan pegawai negeri dikenal Diklat struktural, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis.

5) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dimaksud adalah mengacu pada masa kerja yang dihitung sejak pegawai yang bersangkutan mulai diangkat menjadi pegawai (tetap) dalam suatu organisasi. Pengalaman kerja ini juga akan berperan dalam pengembangan karir, karena dengan pengalaman kerja tersebut terjadi proses pembelajaran sehingga seorang pegawai dapat memperoleh kecakapan dan keterampilan kerja.

6) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan disini adalah kesetiaan seorang pegawai dalam memegang teguh rahasia jabatan yang dipegangnya maupun organisasi secara keseluruhan yang dapat merusak nama baik organisasi, pada ketentuan organisasi yang berlaku, dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang melawan hukum atas nama organisasinya. Di lingkungan pegawai negeri yang dimaksud kesetiaan tentu

mengacu pada peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

7) Hubungan antara manusia

Hubungan antar manusia adalah komunikasi baik vertikal maupun horizontal yang mendukung pelaksanaan untuk kelancaran pelaksanaan tugas maupun dalam rangka komunikasi yang bersifat informal. Hal ini penting karena manusia bekerja dalam suatu organisasi tidak sendirian, seorang pegawai harus bekerjasama dengan atasan langsung maupun rekan sekerja.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir menurut pendapat lain adalah sebagai berikut:

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2) Keperdulian para atasan langsung.

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi.

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil

dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap seseorang yang ada pada diri pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian bila pegawai merasa puas dalam melaksanakan beban kerja yang diperoleh maka perusahaan akan mendapatkan pencapaian tujuan perusahaan yang optimal (Wirawan, 2015).

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional pegawai memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak. (Idrus, 2006). Psikologi manusia kepuasan akan meningkatkan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja ditempat kerja akan dengan senang hati melaksanakan pekerjaan yang disediakan. pekerjaan ini akan mudah dipahami dan dilakukan sedemikian rupa meningkatkan kerja seseorang sepenuhnya. (Wulantika & Koswara, 2013).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para pegawai. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian perbedaan terhadap apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya. (Widiarti & Dewi, 2016). Kepuasan kerja seseorang bertanggung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau

persepsinya telah diperoleh untuk dicapai melalui pekerjaannya. (Akula & Talluri, 2013).

Dari beberapa pernyataan para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegang saat ini.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Mentally Challenging Work*. Menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai kelelahan. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrim inilah yang mamou membuat pegawai menjadi puas.
- 2) *Equitable Rewards*, pegawai menginginkan kebijakan sistem dalam perusahaan dapat dilakukan dengan baik.
- 3) *Supportive Working Conditions*, pegawai akan selalu memperhatikan promosi untuk memperoleh rasa nyaman.
- 4) *Supportive Colleagues*, pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Banyak pegawai untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

(Afandi, 2016) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic component*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun beberapa indikator kepuasan kerja menurut pendapat lain yaitu sebagai berikut:

1) Isi pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Supervisi

Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di perusahaan.

3) Kesempatan untuk maju

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

5) Rekan kerja

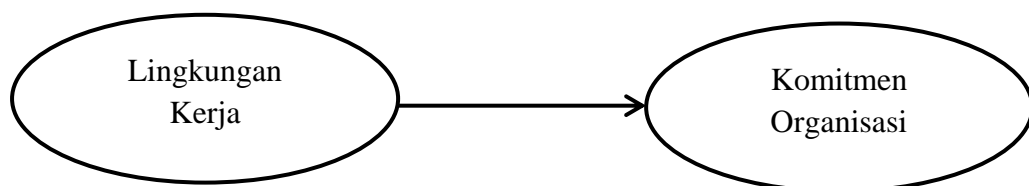
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa udapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen pegawai. Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan komitmen terhadap organisasi semakin tinggi. (Suhardi & Syaifullah, 2017).

Hasil penelitian (Abidin, 2016); (Subagyo, 2014); (Iswahyudi, 2017) dan (Alvina & Djastuti, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

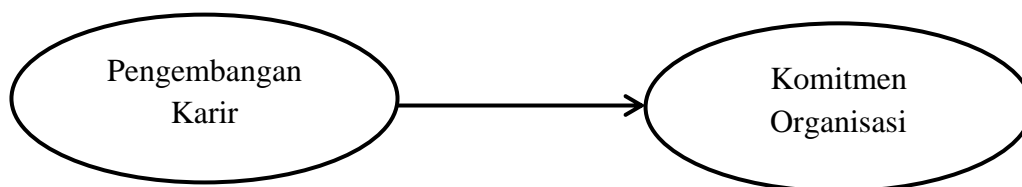


Gambar 2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Melalui pengembangan karir akan membantu pegawai dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya pegawai dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Dari uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif/negatif (Soetopo, 2012).

Hasil penelitian (Sari & Khasanah, 2021); (Ramli & Yudhistira, 2018) (Jufrizen, 2015), (Pribady, 2018), dan (Handoko & Rambe, 2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi.



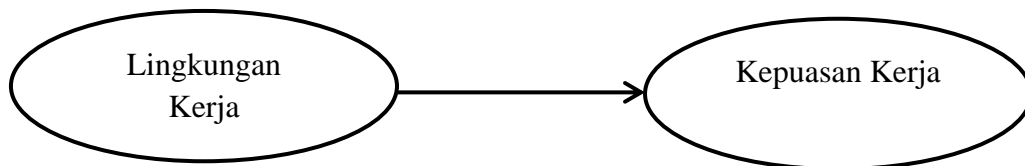
Gambar 2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013).

Dalam beberapa penelitian empiris sebelumnya mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain penelitian (Marbun & Jufrizen, 2022); (Andriany, 2019); (Rasyid & Tanjung, 2020); (Siswadi, 2015); (Siagian & Khair, 2018); (Bahri & Tupti, 2020) (Saripuddin, 2015), (Irianti & Utami, 2012), (Aruan & Fakhri, 2015), (Astuti & Iverizkinawati,

2018). Peneliti-peneliti tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

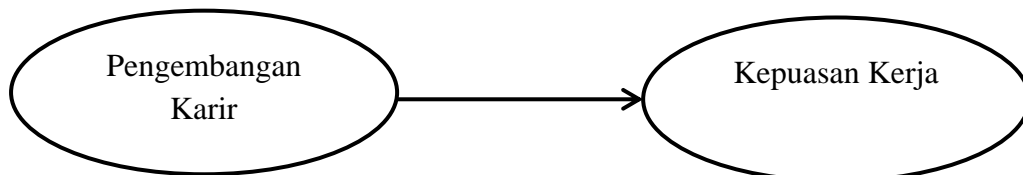


Gambar 2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009) Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan pegawai, jenjang karir dan perencanaan kerja dengan hal ini maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki dampak terhadap Komitmen Organisasi pegawai (Jufrizen et al., 2020) dan (Al-Mahasneh, 2015).

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Bahri, 2017); (Jufrizen, 2015); (Merentek, Adolfina, & Trang, 2018), (Jufrizen et al., 2020) (Verianto, 2018), dan (Lestari & Ghaby, 2018)

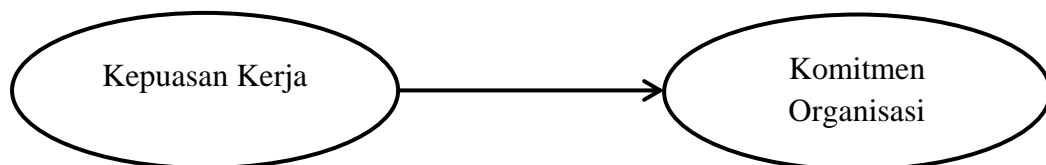


Gambar 2.4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Gomes, Asseiro, & Ribeiro, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Azila, 2023); (Kartika & Jufrizen, 2022); (Jufrizen, Nadia & Muslih, 2022); (Nasution, Prayogi, Pulungan, Jufrizen & Juliandi, 2019); (Abidin, 2016); (Sari & Khasanah, 2021) (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019) (Tanjung, 2019), (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) menemukan kepuasan kerja memiliki signifikansi dan efek positif pada komitmen organisasi.



Gambar 2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Komitmen Organisasi pegawai akan meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang tinggi dari pegawai atas pekerjaannya. Pegawai tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan yang harus dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individualnya dapat diwujudkan sehingga kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi. Oleh karena itu, organisasi penting untuk memperhatikan aspek

lingkungan kerja agar organisasi tidak kehilangan individu-individu yang berkualitas (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai adalah Kepuasan Kerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan Komitmen Organisasi (Budiyanto & Oetomo, 2011).

Beberapa studi sebelumnya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja : (Jufrizen et al., 2020), (Suhardi & Syaifullah, 2017), dan (Kusuma, 2014). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai : (Jufrizen, 2017) dan (Luthans, 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai melalui Kepuasan Kerja (Nurnaningsih, 2017), (Verianto, 2018) dan (Jufrizen et al., 2020).



Gambar 2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

2.2.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengembangan Karir merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai di tempat kerja. Pengembangan

Karir yang positif, mendukung serta kondusif baik secara internal maupun eksternal akan mampu melingkungan kerja pegawai untuk bekerja dengan maksimal, serta dengan kuantitas dan kualitas yang positif. Sebaliknya Pengembangan Karir yang kurang baik, tidak mendukung serta negatif akan mendorong sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan bekerja dengan tidak maksimal (Merentek et al., 2018).

Penelitian (Hui, Lam, & Law, 2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang menginginkan pegawai untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki Kepuasan Kerja. (Purba & Seniati, 2004) berpendapat bahwa manfaat dari Kepuasan Kerja adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. *Organizational citizenship behaviour* yang akhirnya akan mempengaruhi lingkungan kerja Komitmen Organisasi pegawai guna meningkatkan kualitas Komitmen Organisasi pegawai itu sendiri. Atasan harus dapat memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk para pegawainya (Merentek et al., 2018)

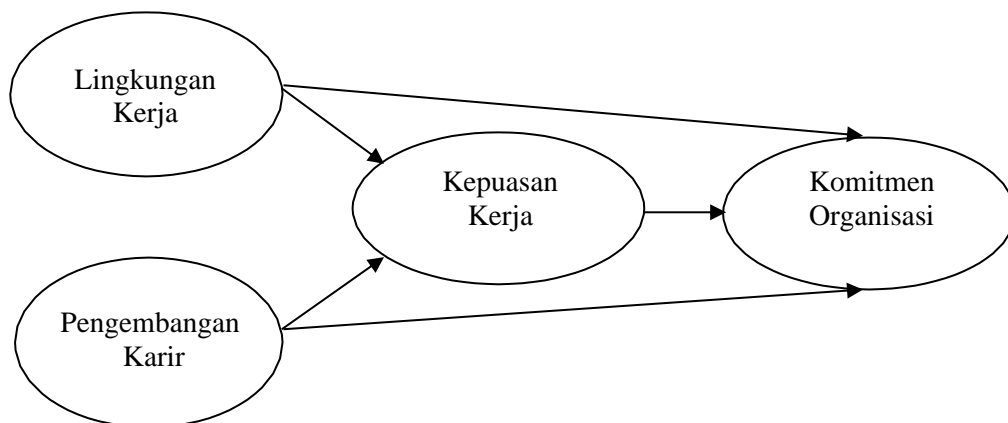
Dalam beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja : (Fatmawati, 2018), (Khairuddin, 2020), dan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai : (Chandrasari, 2017), (Jufrizen et al., 2020), dan (Pasaribu & Indrawati, 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Pengembangan Karir dengan

Komitmen Organisasi pegawai. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai melalui Kepuasan Kerja (Merentek et al., 2018)



Gambar 2.7. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan kajian dari beberapa studi terdahulu dan implementasinya, maka susunan awal model penelitian seperti gambar 2.8 dibawah ini:



Gambar 2.8. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai.
4. Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pegawai.

5. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pegawai.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan *asosiatif* adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel.

3.2 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pegawai. Variabel independen dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir. Variabel dependennya adalah Komitmen Organisasi pegawai. Sedangkan variabel intervening dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut (Ardana et al., 2012) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tabel 3.1. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu udara
4	Ruang Gerak Yang Diperlukan
5	Pewarnaan

Sumber : (Adriyani & Dewi, 2020)

3.2.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut (Idrus, 2006) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Tabel 3.2. Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir
2	Keperdulian para atasan langsung
3	Informasi tentang berbagai peluang promosi
4	Adanya minat untuk dipromosikan
5	Tingkat kepuasan

Sumber : (Wirawan, 2015)

3.2.3 Kepuasan Kerja

Menurut (Kusumajati, 2014) Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional pegawai memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak

Tabel 3.3. Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Isi pekerjaan
2	Supervisi
3	Kesempatan untuk maju
4	Upah
5	Rekan kerja

Sumber : (Organ et al., 2006)

3.2.4 Komitmen Organisasi

Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Tabel 3.4. Indikator Komitmen Organisasi Pegawai

No	Indikator
1	<i>Affective commitment</i>
2	<i>Continuance commitment</i>
3	<i>Normative commitment</i>

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan yang beralamat pada Jl. Pinang Baris No.114, Lalang, Kec. Medan Sunggal.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5. Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Agustus 2021				Sept 2021				Oktober 2023				Nov 2023				Des 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul		■																		
	c. Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal							■	■												
	b. Seminar Proposal									■											
	c. Revisi Proposal										■	■									
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket																				
	b. Pengumpulan Data																				
	c. Penyusunan Skripsi																				
	d. Sidang Skripsi																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan yang berjumlah 98 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 98 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian (Juliandi et al., 2015). Peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara adalah proses tanya jawab penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka secara langsung informasi atau keterangan.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung.
3. Kuesioner/angket merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket dibagikan secara online atau menggunakan google form yang ditujukan kepada para pegawai Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.6. Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju = SS	5
Setuju = S	4
Kurang Setuju = KS	3
Tidak Setuju = TS	2
Sangat Tidak Setuju = STS	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square* (PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2016). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*) (2) analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018).

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan empat pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2016). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2016) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, $0.60-0.70$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = $0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = $0.50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = $0.25 \rightarrow$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut

juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai

probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Y), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel pengembangan karir (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan yang berjumlah 98 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	49.0	49.0	49.0
	Perempuan	50	51.0	51.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (49%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 50 (51%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan yang berjenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	98	100.0	100.0	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 98 (100%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	23	23.5	23.5	23.5
	5-10 Tahun	69	70.4	70.4	93.9
	> 10 Tahun	6	6.1	6.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 69 (70,4%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 23 (23,5%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan 6 (6,1%) orang yang bekerja selama lebih dari 10 Tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	60,2	38	38,8	1	1	0	0	0	0	98	100
2	66	67,3	31	31,6	1	1	0	0	0	0	98	100
3	71	72,4	26	26,5	1	1	0	0	0	0	98	100
4	62	63,3	26	26,5	10	10,2	0	0	0	0	98	100
5	62	63,3	35	35,7	1	1	0	0	0	0	98	100
6	61	62,2	36	36,7	1	1	0	0	0	0	98	100
7	62	63,3	35	35,7	1	1	0	0	0	0	98	100
8	69	70,4	28	28,6	1	1	0	0	0	0	98	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komitmen organisasi Bahwa:

- 1) Jawaban responden berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,2%.
- 2) Jawaban responden saya akan tetap bekerja di organisasi karena saya membutuhkan pekerjaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,3%.
- 3) Jawaban responden saya akan tetap bekerja di organisasi ini karena keuntungan yang saya dapat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,4%.
- 4) Jawaban responden saya merasa berat jika meninggalkan organisasi karena sudah lama bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,3%.
- 5) Jawaban responden saya memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,3%.
- 6) Jawaban responden saya merasa merasa bertanggung jawab atas perkembangan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,2%.
- 7) Jawaban responden saya bangga menjadi bagian dari anggota di organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,3%.
- 8) Jawaban responden saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di organisasi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 70,4%.

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	67	68,4	27	27,6	4	4,1	0	0	0	0	98	100
2	75	76,5	12	12,2	11	11,2	0	0	0	0	98	100
3	52	53,1	40	40,8	6	6,1	0	0	0	0	98	100
4	74	75,5	24	24,5	0	0	0	0	0	0	98	100
5	73	74,5	25	25,5	0	0	0	0	0	0	98	100
6	75	76,5	23	23,5	0	0	0	0	0	0	98	100
7	34	34,7	64	65,3	0	0	0	0	0	0	98	100
8	76	77,6	22	22,4	0	0	0	0	0	0	98	100
9	73	74,5	25	25,5	0	0	0	0	0	0	98	100
10	80	81,6	18	18,4	0	0	0	0	0	0	98	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68,4%.
- 2) Jawaban responden penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 76,5%.
- 3) Jawaban responden lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,1%.
- 4) Jawaban responden lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75,5%.
- 5) Jawaban responden udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74,5%.

- 6) Jawaban responden banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 76,5%.
- 7) Jawaban responden saya memiliki cukup ruang gerak untuk menjalankan tugas-tugas saya tanpa hambatan fisik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,3%.
- 8) Jawaban responden lingkungan kerja saya memberikan cukup ruang untuk mobilitas dan aktivitas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77,6%.
- 9) Jawaban responden pewarnaan di lingkungan kerja saya di dinas pertamanan dan kebersihan kota medan membuat suasana kerja lebih cerah dan positif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74,5%.
- 10) Jawaban responden pewarnaan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 81,6%.

4.1.3.3 Variabel Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pengembangan karir sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	62	63,3	35	35,7	1	1	0	0	0	0	98	100
2	68	69,4	29	29,6	1	1	0	0	0	0	98	100
3	65	66,3	32	32,7	1	1	0	0	0	0	98	100
4	76	77,6	21	21,4	1	1	0	0	0	0	98	100
5	65	66,3	32	32,7	1	1	0	0	0	0	98	100
6	69	70,4	29	29,6	0	0	0	0	0	0	98	100
7	45	45,9	45	45,9	8	8,2	0	0	0	0	98	100
8	44	44,9	46	46,9	8	8,2	0	0	0	0	98	100
9	74	75,5	24	24,5	0	0	0	0	0	0	98	100
10	74	75,5	24	24,5	0	0	0	0	0	0	98	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pengembangan karir bahwa:

- 1) Jawaban responden semua karyawan tahu kriteria yang dipertimbangkan untuk di promosikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,3%.
- 2) Jawaban responden peluang untuk meningkatkan jabatan, pangkat dan golongan terbuka bagi seluruh karyawan pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,4%.
- 3) Jawaban responden atasan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,3%.
- 4) Jawaban responden perhatian pimpinan terhadap semua karyawan sesuai dengan prestasi kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 77,6%.
- 5) Jawaban responden informasi promosi, mutasi dan lain-lain di beritahukan ke pada semua karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,3%.

- 6) Jawaban responden karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi internal untuk menduduki posisi tertentu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 70,4%.
- 7) Jawaban responden karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk menempati jabatan yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,9%.
- 8) Jawaban responden karyawan bersedia mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,9%.
- 9) Jawaban responden karyawan merasa puas dengan segala kemampuan dan karir yang di miliknya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 75,5%.
- 10) Jawaban responden karyawan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75,5%.

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	71	72,4	25	25,5	2	2	0	0	0	0	98	100
2	65	65,3	32	32,7	2	2	0	0	0	0	98	100
3	73	74,5	25	25,5	0	0	0	0	0	0	98	100
4	52	53,1	42	42,9	4	4,1	0	0	0	0	98	100
5	49	50	42	42,9	7	7,1	0	0	0	0	98	100
6	62	63,3	35	35,7	1	1	0	0	0	0	98	100
7	52	53,1	42	42,9	4	4,1	0	0	0	0	98	100
8	46	46,9	48	49	4	4,1	0	0	0	0	98	100
9	67	68,4	27	27,6	4	4,1	0	0	0	0	98	100
10	58	59,2	40	40,8	0	0	0	0	0	0	98	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 72,4%.
- 2) Jawaban responden pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jabatan yang diemban mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,3%.
- 3) Jawaban responden pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74,5%.
- 4) Jawaban responden pimpinan langsung melihat ditempat karyawan bekerja bagaimana kinerja karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,1%.
- 5) Jawaban responden karyawan yang bekerja lebih lama menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di organisasi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,3%.
- 7) Jawaban gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,1%.

- 8) Jawaban responden tunjangan hari raya yang diberikan oleh instansi sesuai dengan masa kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,9%.
- 9) Jawaban responden rekan kerja selalu memotivasi membantu pekerjaan ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,4%.
- 10) Jawaban responden adanya kerjasama yang baik antara karyawan didalam organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,2%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

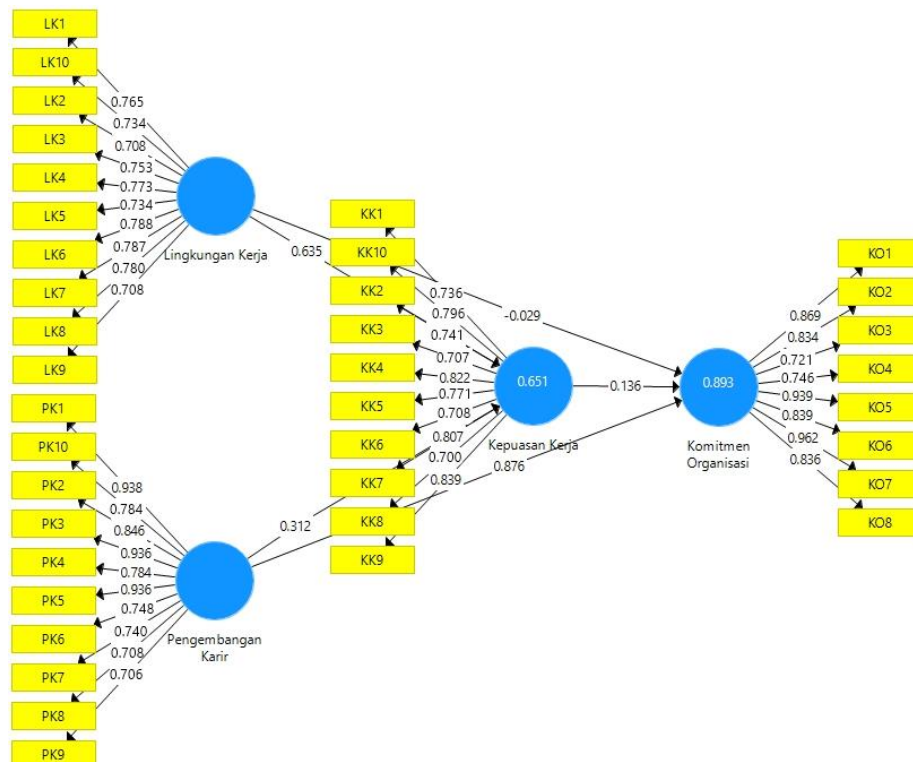
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir
KK1	0,736			
KK10	0,796			
KK2	0,741			
KK3	0,707			
KK4	0,822			
KK5	0,771			
KK6	0,708			
KK7	0,807			

KK8	0,700		
KK9	0,839		
KO1		0,869	
KO2		0,834	
KO3		0,721	
KO4		0,746	
KO5		0,939	
KO6		0,839	
KO7		0,962	
KO8		0,836	
LK1			0,765
LK10			0,734
LK2			0,708
LK3			0,753
LK4			0,773
LK5			0,734
LK6			0,788
LK7			0,787
LK8			0,780
LK9			0,708
PK1			0,938
PK10			0,784
PK2			0,846
PK3			0,936
PK4			0,784
PK5			0,936
PK6			0,748
PK7			0,740
PK8			0,708
PK9			0,706

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,535
Komitmen Organisasi	0,630
Lingkungan Kerja	0,605
Pengembangan Karir	0,612

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,53$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,704
Komitmen Organisasi	0,905
Lingkungan Kerja	0,809
Pengembangan Karir	0,720

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.53-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,785
Komitmen Organisasi	0,927
Lingkungan Kerja	0,803
Pengembangan Karir	0,800

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,53. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,651	0,644
Komitmen Organisasi	0,893	0,890

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.890 Artinya kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir dalam menjelaskan Y (komitmen organisasi) adalah sebesar 89% dengan demikian model tergolong kuat (substansial); *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.644. Artinya kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 64,4% dengan demikian model tergolong sedang (moderat).

4.2.2.2 F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. F-Square

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir
Kepuasan Kerja		0,060		
Komitmen Organisasi				
Lingkungan Kerja	0,990	0,003		
Pengembangan Karir	0,238	4,952		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 0,003, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (pengembangan karir) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 4,952, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0,990, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel X2 (pengembangan karir) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0,238, maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap mediator
- 5) Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 0,060, maka efek yang kecil dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. *Direct Effect*

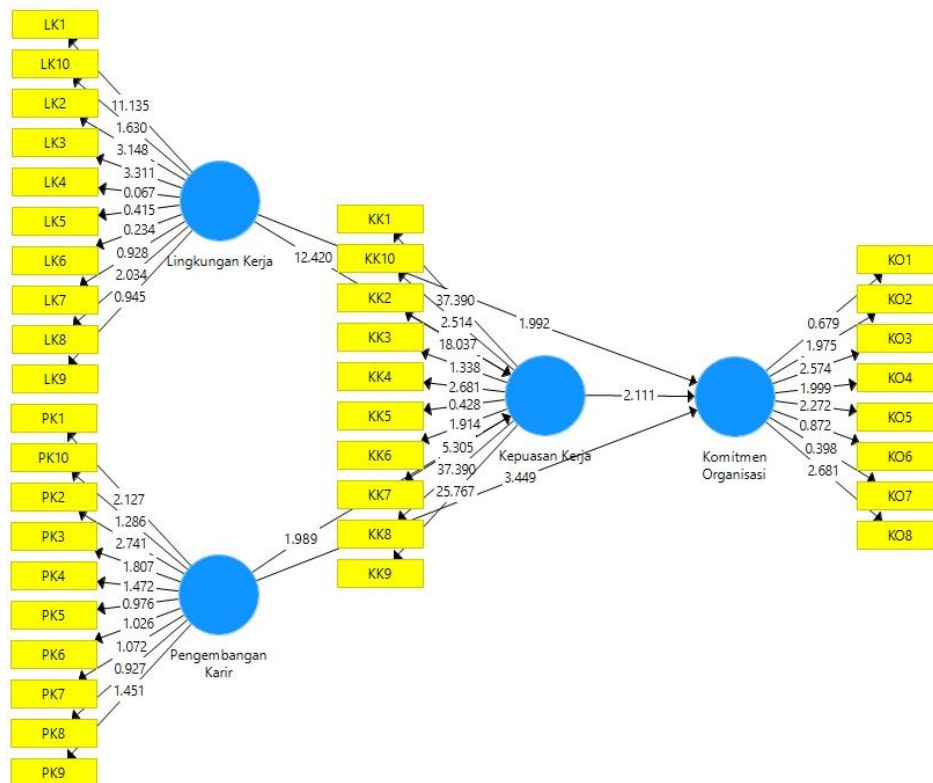
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,706	0,580	0,334	2,111	0,035
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,836	0,849	0,067	12,420	0,000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	-0,797	-0,538	0,400	1,992	0,047
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0,748	0,510	0,139	1,989	0,048
Pengembangan Karir -> Komitmen Organisasi	0,726	0,669	0,211	3,449	0,001

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 1,992$ dan $P-Value = 0,047 < 0,05$ artinya, pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,449$ dan $P-Value = 0,001 < 0,05$ artinya, pengaruh X (pengembangan karir) terhadap Y (komitmen organisasi) adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 12,420$ dan $P-Value = 0,000 < 0,05$ artinya, pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 1,989$ dan $P-Value = 0,048 < 0,05$ artinya, pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,111$ dan $P-Values = 0,035 < 0,05$, artinya, pengaruh Z (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi)

adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji *Bootstrapping* (*Direct Effect*)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/lingkungan kerja) dan (X2/pengembangan karir) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi).
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator

Z/kepuasan kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/lingkungan kerja) dan (X2/pengembangan karir) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi).

Tabel 4.16. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,590	0,485	0,287	2,054	0,040
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,505	0,358	0,293	2,000	0,042

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 2,054, dengan $P-Values$ $0.040 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
- 2) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 2,000 dengan $P-Values$ $0.042 < 0.05$ (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.14. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,706	0,580	0,334	2,111	0,035
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,836	0,849	0,067	12,420	0,000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	-0,797	-0,538	0,400	1,992	0,047
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0,748	0,510	0,139	1,989	0,048
Pengembangan Karir -> Komitmen Organisasi	0,831	0,727	0,209	3,968	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (lingkungan kerja) dan Y (komitmen organisasi) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 1,992 dengan *P-Values* $0.047 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X2 (pengembangan karir) dan Y (komitmen organisasi) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,968 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X1 (lingkungan kerja) dan Z (kepuasan kerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 12,420 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (lingkungan kerja) dan Z (komitmen organisasi) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 1,989 dengan *P-Values* $0.048 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z (kepuasan kerja) dan Y (komitmen organisasi) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 2,111 dengan *P-Values* $0.035 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, X1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 1,992$ dan *P-Values* 0.047 dengan taraf signifikan $0.047 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen pegawai. Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan komitmen terhadap organisasi semakin tinggi. (Suhardi & Syaifullah, 2017). Hasil penelitian (Abidin, 2016); (Subagyo, 2014); (Iswahyudi, 2017) dan (Alvina & Djastuti, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi, X_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,449$ dan $P-Values$ 0.001 dengan taraf signifikan 0.001 < 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi.

Melalui pengembangan karir akan membantu pegawai dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya pegawai dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Dari uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif/negatif (Soetopo, 2012). Hasil penelitian (Sari & Khasanah, 2021); (Ramli & Yudhistira, 2018) (Jufrizen, 2015), (Pribody, 2018), dan (Handoko & Rambe, 2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, X1 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 12,420$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013).

Dalam beberapa penelitian empiris sebelumnya mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain penelitian (Farisi & Syah, 2023); (Farisi, Prayogi, & Juliana, 2021); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Andriany, 2019); (Rasyid & Tanjung, 2020); (Siswadi, 2015); (Siagian & Khair, 2018); (Bahri & Tupti, 2020) (Saripuddin, 2015), (Irianti & Utami, 2012), (Aruan & Fakhri, 2015), (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Peneliti-peneliti tersebut menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

4.3.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, X2 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 1,989$ dan $P-Values$ 0.048 dengan taraf signifikan $0.048 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, & Blume, 2009) Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan pegawai, jenjang karir dan perencanaan kerja dengan hal ini maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki dampak terhadap Komitmen Organisasi pegawai (Jufrizen et al., 2020) dan (Al-Mahasneh, 2015). Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Bahri, 2017); (Jufrizen, 2015); (Merentek, Adolfina, & Trang, 2018), (Jufrizen et al., 2020) (Verianto, 2018), dan (Lestari & Ghaby, 2018)

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,111$ dan $P-Values$ 0,035 dengan taraf signifikan $0.035 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi (Gomes, Asseiro, & Ribeiro, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Azila, 2023); (Kartika & Jufrizen, 2022); (Jufrizen, Nadia & Muslih, 2022); (Nasution, Prayogi, Pulungan, Jufrizen & Juliandi, 2019); (Abidin, 2016); (Sari & Khasanah, 2021) (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019) (Tanjung, 2019), (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) menemukan kepuasan kerja memiliki signifikansi dan efek positif pada komitmen organisasi.

4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, X1 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,054$ dan $P-Values$ 0.040 dengan taraf signifikan $0.040 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi pegawai akan meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang tinggi dari pegawai atas pekerjaannya. Pegawai tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan yang harus dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individualnya dapat diwujudkan sehingga kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai adalah Kepuasan Kerja. Pegawai yang

memiliki kepuasan kerja yang tinggi memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan Komitmen Organisasi (Budiyanto & Oetomo, 2011).

Beberapa studi sebelumnya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja : (Jufrizen et al., 2020), (Suhardi & Syaifullah, 2017), dan (Kusuma, 2014). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai : (Jufrizen, 2017) dan (Luthans, 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pegawai. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja (Nurnaningsih, 2017).

4.3.7 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, X_2 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(=O/STDEV) = 2,000$ dan $P-Values 0.042$ dengan taraf signifikan $0.042 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara pengembangan karir dengan komitmen organisasi.

Pengembangan Karir merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai di tempat kerja. Pengembangan Karir yang positif, mendukung serta kondusif baik secara internal maupun eksternal akan mampu melingkungan kerja pegawai untuk bekerja dengan maksimal, serta dengan kuantitas dan kualitas yang positif. Sebaliknya

Pengembangan Karir yang kurang baik, tidak mendukung serta negatif akan mendorong sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan bekerja dengan tidak maksimal (Merentek et al., 2018).

Penelitian (Hui, Lam, & Law, 2000) menyimpulkan bahwa organisasi yang menginginkan pegawai untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki Kepuasan Kerja. (Purba & Seniati, 2004) berpendapat bahwa manfaat dari Kepuasan Kerja adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. *Organizational citizenship behaviour* yang akhirnya akan mempengaruhi lingkungan kerja Komitmen Organisasi pegawai guna meningkatkan kualitas Komitmen Organisasi pegawai itu sendiri. Atasan harus dapat memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk para pegawainya (Merentek et al., 2018)

Dalam beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja : (Fatmawati, 2018), (Khairuddin, 2020), dan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai : (Chandrasari, 2017), (Jufrizen et al., 2020), dan (Pasaribu & Indrawati, 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Pengembangan Karir dengan Komitmen Organisasi pegawai. Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai melalui Kepuasan Kerja (Merentek et al., 2018)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 98 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.
7. Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertamanan Dan Kebersihan Kota Medan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memperkuat komunikasi internal antara manajemen dan pegawai. Memastikan bahwa pegawai merasa didengar dan dihargai dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi serta perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai. Program ini dapat mencakup workshop motivasi, pengembangan keterampilan, dan pembinaan karir.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Ini dapat melibatkan perubahan fisik, seperti penataan ulang ruangan, serta pengenalan kebijakan atau program yang meningkatkan kepuasan kerja serta mengadakan kegiatan atau program kebersamaan di luar pekerjaan untuk memperkuat hubungan antarpegawai dan membangun semangat tim.
3. Sediakan program pengembangan karir yang fleksibel sehingga dapat diakses oleh semua pegawai, termasuk pegawai dengan beragam latar belakang dan kebutuhan karir.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi komitmen organisasi hanya menggunakan faktor lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-

faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I. Z. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 1–10.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Adriyani, P. D., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 9(10), 3463–3485.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Dee Publisher.
- Aini, N., & Suhermin, S. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Ocb Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(9), 1–15.
- Akula, R. L. K., & Talluri, S. (2013). Impact Of Organisational Climate On Job Satisfaction Of Doctors In Hospitals Of Andhra Pradesh, India. *Reseaech Journal Of Social Science & Management*, 3(3), 76–80.
- Al-Mahasneh, M. A. (2015). The Impact Of Organizational Citizenship Behavior On Job Performance At Greater Amman Municipality. *European Journal Of Business And Management*, 7(36), 108–118.
- Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27(2), 141–162.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 22(1), 17–34.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 8–15.
- Bahri, S., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum Dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara). *Pamator*, 13(1), 118–125.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi : Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Budiyanto, B., & Oetomo, H. W. (2011). The Effect Of Job Motivation, Work Environment And Leadership On Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction And Public Service Quality In Magetan, East Java, Indonesia. *International Journal Of Economics And Management Engineering*, 5(3), 277–285.
- Casteter, W. B. (1981). *The Personal Function In Education Administration*. New York: Mc Millan.
- Chandrasari, F. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kedisiplinan Yang Diperkuat Oleh Skills Terhadap Kinerja Pegawai LPPKS Indonesia. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 145–160.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Farisi, S., & Syah, A. (2023). Peranan Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 4(3), 290–307.

- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 257-268.
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruangan Instalasi Rawai Inap Kelas I, II, III-A Dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 1(2), 1–15.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 2.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, D. R., Asseiro, V., & Ribeiro, N. (2013). Triggering Employee Motivation In Adverse Organizational Contexts: “Going The Extra Mile” While Holding Hands With Uncertainty? *Business And Management Research*, 2(1), 41–54.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Switzerland: Springer.
- Hartono, J. (2011). *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Hui, C., Lam, S. S. K., & Law, K. K. S. (2000). Instrumental Values Of Organizational Citizenship Behavior For Promotion: A Field Quasi-Experiment. *Journal Of Applied Psychology*, 85(5), 822–828.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 94–106.
- Irianti, M. T. F., & Utami, S. S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(1), 82–94.
- Iswahyudi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Upt Perpustakaan Universitas Jember. *Bisma : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 50–61.

- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Azila, A. (2023). Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Organizational Commitment. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(3), 862-874.
- Jufrizen, J., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985-996.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square Sem-Pls Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kartika, R., & Jufrizen, J. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 3(1), 1456-1465.
- Khairuddin, K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 2(3), 554–560.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.

- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mailisa, Y., Hendri, M. I., & Fauzan, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Kewirausahaan 2016*, 5(3), 198–215.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Merentek, G. C., Adolfini, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2648–2657.
- Moorhead, M. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Pulungan, D. R., Jufrize, J., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *ICASI 2019: Proceedings of The 2nd International Conference On Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019, 18 July, Banda Aceh, Indonesia*.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Intepatama Mandiri.

- Noor, S. F. H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 26-41.
- Nurnaningsih, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7785–7809.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual And Organizational Level Consequences Of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 94(1), 122–141.
- Prameswari, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 6(3), 1368–1397.
- Pribady, N. A. (2018). *Desain Dan Pengembangan Program Perencanaan Karir Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara Humaniora*, 8(3), 105–111.
- Purwohandoko, P. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (Amdk) Di Wilayah Sidoarjo Surabaya Dan Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 134–142.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.

- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Sari, D. K., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak Rsu Wijayakusuma Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(3), 537–557.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Perspectives On Organizational Climate And Culture. *Annual Review Of Psychology*, 64, 361–388.
- Sedarmayanti, S. (2012). *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Radika Aditam.
- Sherlie, S., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756–765.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Solimun, S. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode PLS*. Malang: CV. Citra Malang.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership And Organizational Climate*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Sugiyono, S. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi S., & Syaifullah, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55–71.
- Sunyoto, D. (2015). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia : Praktik Penelitian (Kedua)*. Yogyakarta: Caps (Center Of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 36–49.
- Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Pegawai Kpp Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (Jeba)*, 20(3), 1–15.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–11.
- Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 5(10), 6345–6372.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wulantika, L., & Koswara, R. P. (2013). Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung). *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 3(1), 1–11.

Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Zuriah, N. (2009). *Metode Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Ummi Ahsani Siregar (1705160142) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pertanian dan Kebersihan Kota Medan)”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

- No. Responden : (Di isi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana
- Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 tahun > 10 Tahun

Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<i>Affective commitment</i>					
1	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini					
2	Saya akan tetap bekerja di organisasi karena saya membutuhkan pekerjaan ini					
3	Saya akan tetap bekerja di organisasi ini karena keuntungan yang saya dapat					
	<i>Continuance commitment</i>					
4	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi karena sudah lama bekerja					
5	Saya memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi					
6	Saya merasa bertanggung jawab atas perkembangan organisasi					
	<i>Normative commitment</i>					
7	Saya bangga menjadi bagian dari anggota di organisasi					
8	saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di organisasi ini					

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
2	Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	Kebisingan					
3	Lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman					
4	Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
	Suhu Udara					
5	Udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
6	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar					
	Ruang Gerak yang diperlukan					
7	Saya memiliki cukup ruang gerak untuk menjalankan tugas-tugas saya tanpa hambatan fisik					
8	Lingkungan kerja saya memberikan cukup ruang untuk mobilitas dan aktivitas saya					
	Pewarnaan					
9	Pewarnaan di lingkungan kerja saya di Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Medan membuat suasana kerja lebih cerah dan positif					
10	Pewarnaan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif					

Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Perlakuan yang Adil dalam Berkarir					
1	Semua karyawan tahu kriteria yang dipertimbangkan untuk di promosikan					
2	Peluang untuk meningkatkan jabatan, pangkat dan golongan terbuka bagi seluruh karyawan					
	Kepedulian para Atasan					
3	Atasan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas					
4	Perhatian pimpinan terhadap semua karyawan sesuai dengan prestasi kerja					
	Informasi tentang peluang Promosi					
5	Infomasi promosi, mutasi dan lain-lain di beritahukan ke pada semua karyawan					
6	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi internal untuk menduduki posisi tertentu					
	Adanya minat untuk dipromosikan					
7	Karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk menempati jabatan yang lebih tinggi					
8	Karyawan bersedia mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan					
	Tingkat Kepuasan					
9	Karyawan merasa puas dengan segala kemampuan dan karir yang di milikinya					
10	Karyawan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Isi Pekerjaan					
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya					
2	Pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jabatan yang diemban					
	Supervisi					
3	Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
4	Pimpinan langsung melihat ditempat karyawan bekerja bagaimana kinerja karyawan					
	Kesempatan Untuk Maju					
5	Karyawan yang bekerja lebih lama menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di organisasi ini					
6	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap					
	Upah					
7	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh instansi sesuai dengan masa kerja saya.					
	Rekan Kerja					
9	Rekan kerja selalu memotivasi membantu pekerjaan ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja					
10	Adanya kerjasama yang baik antara karyawan didalam organisasi					

5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4
2	2	5	4	2	2	2	2
4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	2	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	2	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	2	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	2	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	2	2	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	2	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	2	2	5	5	5	4	5	5	5

5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	2	2	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	2	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Pengembangan Karir (X2)

PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	2	5	5	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	2	2	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
2	2	2	2	2	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	2	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	2	2	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4

4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	2	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	2	2	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	2	2	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	2	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Kepuasan Kerja (Z)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	2	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5

5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	2	5	4	2	2	2	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	2	2	5	2	2	2	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
2	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	2	5	5	2	2	2	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	2	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	2	2	5	2	2	2	4
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	2	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4

Distribusi Jawaban Responden

LINGKUNGAN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	27	27.6	27.6	31.6
	Sangat setuju	67	68.4	68.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	11.2	11.2	11.2
	Setuju	12	12.2	12.2	23.5
	Sangat setuju	75	76.5	76.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	6.1	6.1	6.1
	Setuju	40	40.8	40.8	46.9
	Sangat setuju	52	53.1	53.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	24.5	24.5	24.5
	Sangat setuju	74	75.5	75.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	35	35.7	35.7	36.7
	Sangat setuju	62	63.3	63.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	29	29.6	29.6	30.6
	Sangat setuju	68	69.4	69.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	32	32.7	32.7	33.7
	Sangat setuju	65	66.3	66.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	21	21.4	21.4	22.4
	Sangat setuju	76	77.6	77.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	32	32.7	32.7	33.7
	Sangat setuju	65	66.3	66.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	25	25.5	25.5	27.6
	Sangat setuju	71	72.4	72.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	32	32.7	32.7	34.7
	Sangat setuju	64	65.3	65.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	25.5	25.5	25.5
	Sangat setuju	73	74.5	74.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	42	42.9	42.9	46.9
	Sangat setuju	52	53.1	53.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	7.1	7.1	7.1
	Setuju	42	42.9	42.9	50.0
	Sangat setuju	49	50.0	50.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	35	35.7	35.7	36.7
	Sangat setuju	62	63.3	63.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	42	42.9	42.9	46.9
	Sangat setuju	52	53.1	53.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	48	49.0	49.0	53.1
	Sangat setuju	46	46.9	46.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Setuju	27	27.6	27.6	31.6
	Sangat setuju	67	68.4	68.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	40.8	40.8	40.8
	Sangat setuju	58	59.2	59.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

KOMITMEN ORGANISASI

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	98	98	98	98	98	98	98	98
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	38	38.8	38.8	39.8
	Sangat setuju	59	60.2	60.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	31	31.6	31.6	32.7
	Sangat setuju	66	67.3	67.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	26	26.5	26.5	27.6
	Sangat setuju	71	72.4	72.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	10	10.2	10.2	10.2
	Setuju	26	26.5	26.5	36.7
	Sangat setuju	62	63.3	63.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	35	35.7	35.7	36.7
	Sangat setuju	62	63.3	63.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	36	36.7	36.7	37.8
	Sangat setuju	61	62.2	62.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	35	35.7	35.7	36.7
	Sangat setuju	62	63.3	63.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	28	28.6	28.6	29.6
	Sangat setuju	69	70.4	70.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	49.0	49.0	49.0
	Perempuan	50	51.0	51.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

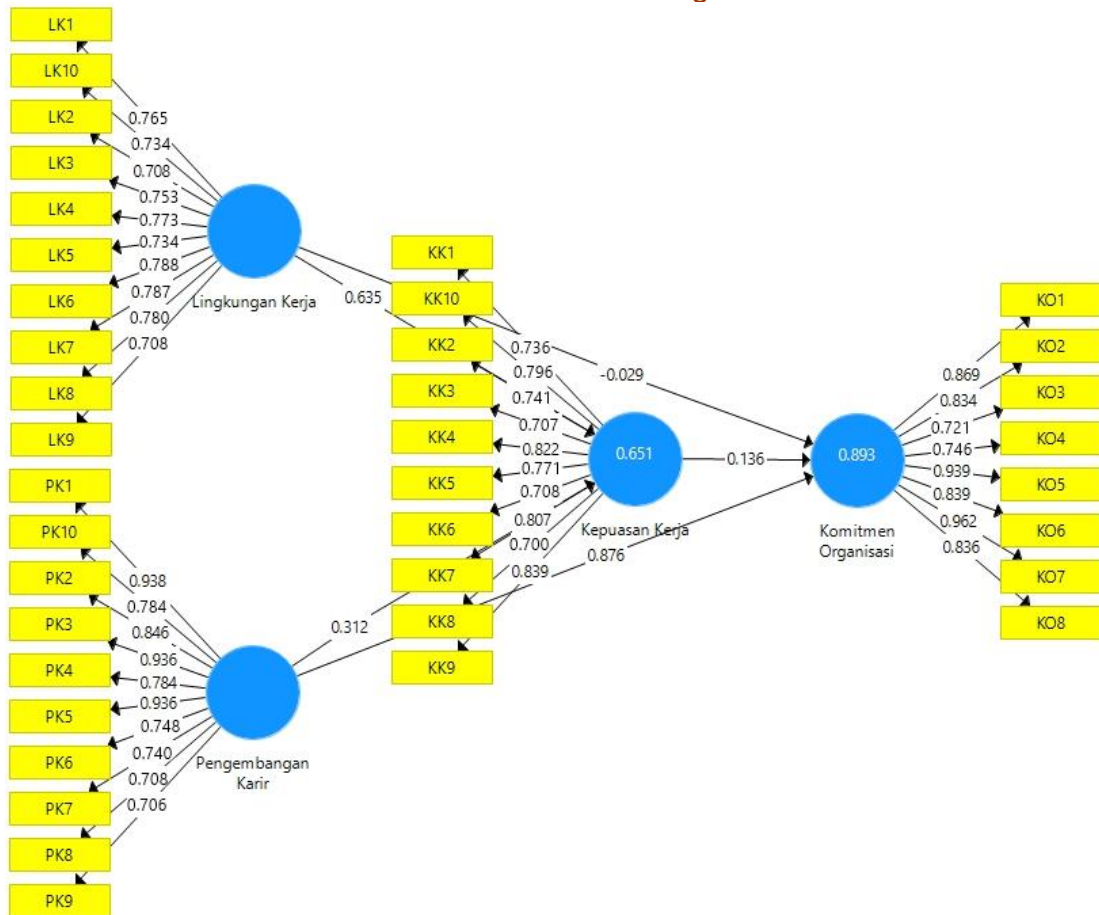
Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	98	100.0	100.0	100.0

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	23	23.5	23.5	23.5
	5-10 Tahun	69	70.4	70.4	93.9

	> 10 Tahun	6	6.1	6.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity
Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir
KK1	0,736			
KK10	0,796			
KK2	0,741			
KK3	0,707			
KK4	0,822			
KK5	0,771			
KK6	0,708			
KK7	0,807			
KK8	0,700			
KK9	0,839			
KO1		0,869		
KO2		0,834		
KO3		0,721		

KO4		0,746		
KO5		0,939		
KO6		0,839		
KO7		0,962		
KO8		0,836		
LK1			0,765	
LK10			0,734	
LK2			0,708	
LK3			0,753	
LK4			0,773	
LK5			0,734	
LK6			0,788	
LK7			0,787	
LK8			0,780	
LK9			0,708	
PK1				0,938
PK10				0,784
PK2				0,846
PK3				0,936
PK4				0,784
PK5				0,936
PK6				0,748
PK7				0,740
PK8				0,708
PK9				0,706

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,535
Komitmen Organisasi	0,630
Lingkungan Kerja	0,605
Pengembangan Karir	0,612

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,704
Komitmen Organisasi	0,905
Lingkungan Kerja	0,809
Pengembangan Karir	0,720

Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,785
Komitmen Organisasi	0,927
Lingkungan Kerja	0,803
Pengembangan Karir	0,800

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,651	0,644
Komitmen Organisasi	0,893	0,890

F Square

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir

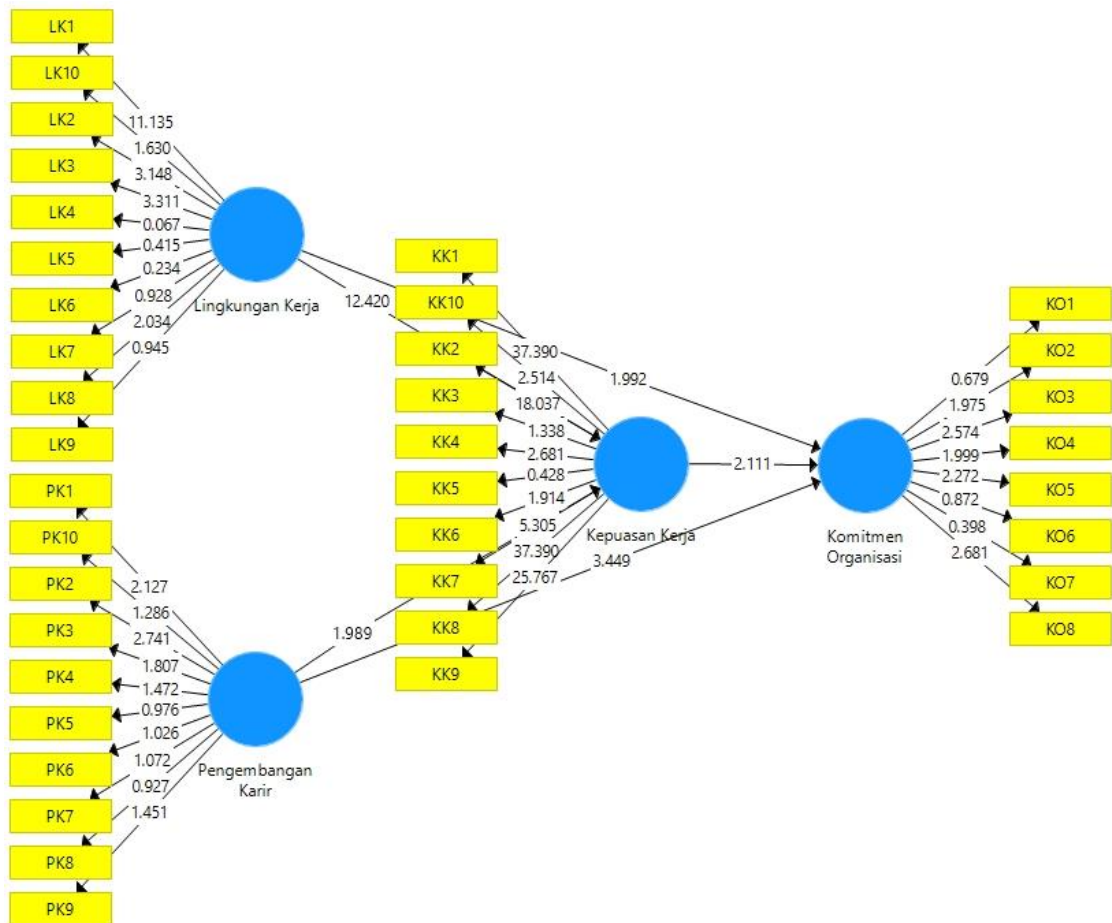
Kepuasan Kerja		0,060	
Komitmen Organisasi			
Lingkungan Kerja	0,990	0,003	
Pengembangan Karir	0,238	4,952	

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,706	0,580	0,334	2,111	0,035
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,836	0,849	0,067	12,420	0,000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	-0,797	-0,538	0,400	1,992	0,047
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0,748	0,510	0,139	1,989	0,048
Pengembangan Karir -> Komitmen Organisasi	0,726	0,669	0,211	3,449	0,001

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,590	0,485	0,287	2,054	0,040
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,505	0,358	0,293	2,000	0,042

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,706	0,580	0,334	2,111	0,035
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,836	0,849	0,067	12,420	0,000
Lingkungan Kerja -> Komitmen Organisasi	-0,797	-0,538	0,400	1,992	0,047
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0,748	0,510	0,139	1,989	0,048
Pengembangan Karir -> Komitmen Organisasi	0,831	0,727	0,209	3,968	0,000