

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Suwandi ¹⁾, Anggalia Wibasuri, ²⁾, Betty Magdalena ³⁾

^{1, 2, 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut informatika dan Bisnis Darmajaya

Email: ¹⁾ suwandi.darmajaya.ac.id, ²⁾ anggalia.wibasuri@darmajaya.ac.id.

³⁾ bettymagdalena@darmajaya.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan persepsi para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan fisik perusahaan. Masalah dalam penelitian ini adalah penurunan kepuasan kerja yang diduga karena kurangnya komitmen organisasi atau keterikatan karyawan pada perusahaan dengan lingkungan kerja fisik yang diduga menjadi faktor penyebabnya melemahnya kepuasan kerja karyawan di PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan metode sintesa dan menggunakan uji statistik untuk validitas dan reliabilitas instrumen, uji prasyarat analisis, regresi linear berganda, uji t dan uji F. Dari hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja fisik serta mempunyai tingkat hubungan yang tinggi. Sedangkan hasil uji menggunakan Uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja (Y) Paada hasil uji F didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1), dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y). Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan, peranan manusia sangatlah penting karena melalui peranan tersebut manusia dapat bekerjasama dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya manusia yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk

mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kegiatan suatu organisasi bisa dilihat dengan jelas bahwa salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia, di tingkat organisasi yang berbeda-beda dapat digunakan, dan biasanya masing-masing organisasi memerlukan perencanaan sendiri yang ditentukan sebelumnya. Dalam pelayanan kesehatan, dan obat merupakan komponen yang penting karena diperlukan dalam sebagian besar upaya kesehatan baik untuk menghilangkan gejala (*symptom*) dari suatu penyakit, obat juga dapat mencegah penyakit bahkan obat juga dapat menyembuhkan penyakit. Tetapi di lain pihak obat dapat menimbulkan efek yang tidak diinginkan apabila penggunaannya tidak tepat. Oleh sebab itu, penyediaan informasi obat yang benar, objektif dan lengkap akan sangat mendukung dalam pemberian pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kemanfaatan dan keamanan penggunaan obat.

PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Farmasi didefinisikan sebagai profesi yang menyangkut seni dan ilmu penyediaan bahan obat, dari sumber alam atau sintetik yang sesuai, untuk disalurkan dan digunakan pada pengobatan dan pencegahan penyakit. Farmasi merupakan salah satu bidang profesional kesehatan yang merupakan kombinasi dari ilmu kesehatan dan ilmu kimia yang mencakup pengetahuan mengenai identifikasi, pemilahan, aksi farmakologis, pengawetan, penggabungan, analisis, dan pembakuan bahan obat dan sediaan obat.

Industri farmasi merupakan industri penghasil obat yang memiliki peranan penting dan strategis dalam usaha pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Industri farmasi akan berpengaruh dalam perekonomian Indonesia. Industri dan bahan farmasi menjadi salah satu sektor andalan yang diprioritaskan karena berperan sebagai penggerak utama perekonomian nasional di masa datang.

Apoteker adalah sarjana farmasi yang telah lulus sebagai apoteker dan telah mengucapkan sumpah apoteker (PP 51, 2009 ; Permenkes RI, 2014). Apoteker sangat erat kaitannya dengan apotek, dimana apotek merupakan salah satu tempat

dilakukannya pekerjaan kefarmasian, disamping penyaluran sediaan farmasi, dan perbekalan kesehatan lainnya kepada masyarakat. Sesuai dengan peraturan pemerintah, apotek harus dibawah tanggung jawab seorang apoteker. Saat ini, PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung miliki 35 karyawan dan beberapa devisi yang antara lain adalah devisi *Supervisor-sales*, Apoteker, Asisten apoteker, Fakturis, *Accounting/Administrasi*, Gudang dan Expedisi

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya, Kepuasan kerja juga merupakan salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada bulan Juni 2021, peneliti memberikan kuesioner mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja kepada 10 orang responden yang merupakan karyawan pada perusahaan tersebut Hasil jawaban 10 orang responden terhadap variable komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas dengan cara perusahaan memberikan konsekuensi kepada karyawan mengenai komitmen dalam berognisasi. Akibatnya sebagian besar responden kurang berkomitmen dalam berkerja sehingga berakibat pada penurunan kepuasan kerja mereka. Pada variable lingkungan kerja fisik jawaban responden menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa lingkungan kerja yang di sediakan perusahaan sangat sempit sehingga mempersulit kerja seluruh karyawan. Pada variabel Kepuasan kerja jawaban responden menunjukkan bahwa sebagai besar karyawan belum memberikan perkerjaan yang maksimal. Hal ini disebabkan adanya ketidakpuasan dalam perkerjaan yang saat ini mereka dapatkan. Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja merupakan faktor pendorong peningkatan Kepuasan kerja karayawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.

Unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemimpin harus mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut, dimana hal tersebut dapat mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka. kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Jex and Thomas dalam Kaswan (2015) komitmen organisasi adalah sebagai berikut: *“The extent to which employees are dedicated to their employing organizations and are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership*, yang artinya bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins and Judges, 2011) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Robbins and Judges, 2011). Dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Untuk mengukur variabel komitmen organisai, Porter *et.al.* dalam Amin, Yusnita, Ibrahim, & Muda (2013) menyebutkan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu 1) *Acceptance*. *Acceptance merupakan* penerimaan terhadap nilai

dan tujuan organisasi. Artinya adalah ada kesesuaian antara nilai yang dianut oleh karyawan dengan organisasi. Apabila karyawan merasakan tujuan organisasi dapat memenuhi keinginannya, maka karyawan akan memberikan sepenuhnya komitmen terhadap organisasi. 2) *Willingness*. merupakan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi. Karyawan dapat merasa bertanggung jawab untuk membangun organisasi dan merasa senang dengan organisasi 3) *Maintain*. Merupakan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi. Karyawan bersedia terlibat dalam organisasi dan mem-perkokoh kedudukannya supaya merasakan dirinya diperlukan dan dihargai. Hal ini akan memberikan komitmen kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

Variabel kedua yang juga diduga mempengaruhi lingkungan kerja fisik Sunyoto (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, dan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik di atas adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainnyak sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik diantaranya; 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, 5) Kebisingan ditempat kerja, 6) Getaran mekanis di tempat kerja, 7) Bau-bauan di tempat kerja, 8) Tata warna ditempat kerja, 9) Dekorasi di tempat kerja, 10) Musik

ditempat kerja, 11) Keamanan di tempat kerja, 12) an Hubungan atasan dengan bawahan, dan 13) Hubungan sesama rekan kerja.

Variabel lingkungan kerja fisik menurut Sunyoto (2012) dapat di ukur dengan; 1) Penerangan, 2) Kebisingan, 3) Suhu udara, 4) Ruang gerak yang diperlukan, 5) Pewarnaan dan 6) Keamanan. Indikator- indikator tersebut dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian lingkungan kerja yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Damayanti, *et.al* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Hamali (2016) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya serta sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Priansa (2018) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Edison et al., (2018) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Robbins dan Judge (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sebuah pernyataan evaluasi atas perasaan (feeling) yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan

melalui evaluasi atas karakteristik dan ciri-ciri kepuasan kerja. Artinya, ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki persepsi dan perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Demikian sebaliknya, jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut memiliki perasaan dan persepsi yang negatif terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor, Robbins dan Judge (2018) menyebutkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut; 1) Rekan kerja yang mendukung individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekadar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja. Memiliki rekan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Lingkungan yang nyaman tersebut membuat karyawan tidak mudah stress dan tertekan sehingga mudah memperoleh kepuasan dalam bekerja, 2) Penghargaan yang sesuai Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil dan sesuai dengan harapan-harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Karyawan yang merasakan bahwa bayaran yang diterimanya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan maka akan menciptakan kepuasan dalam bekerja, 3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, mudah dijangkau dengan kendaraan dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai. Fasilitas yang memadai tersebut akan membantu karyawan menyelesaikan

pekerjaan dengan lebih mudah sehingga akan memperoleh kepuasan dalam bekerja, 4) Pekerjaan yang menantang Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental dan membuatnya tertarik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan tertarik dengan pekerjaannya maka akan menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Variabel kepuasan kerja menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut; 1) Kerja, sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang member status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, 2) Pengawasan, kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagimereka. Demikian pula iklim partisipatif yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai, 3) Upah, dengan upah yang diterima, orang dapat memahami kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukannya tugas dan kewajibannya, 4) Promosi, mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak bekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja, 5) *Co-worker* (rekan kerja), Dukungan rekan kerja atau kelompok dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai mereka diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan melalui angket/kuesioner menggunakan pertanyaan tertutup. Data yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut Menggunakan aplikasi *Statistical Product for Service Solutions (SPSS)*. Pengumpulan data menggunakan kepustakaan untuk mengkaji teori yang relevan, wawancara sebagai teknik saat pengumpulan data pra-survei, Dokumentasi, Observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang merupakan karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung sebanyak 35 orang karyawan. Teknik sampling menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (*saturated sampling technique*), yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan.

Metode pengujian kelayakan instrumen menggunakan validitas dan reliabilitas. Validitas diukur dengan korelasi *Product Moment* dan reliabilitas diukur dengan *Alpha Cronbach*. Metode analisis data menggunakan uji validitas product moment, setelah memastikan bahwa instrumen valid dan reliable, maka dilakukan uji persyaratan analisis data yang melingkupi uji normalitas data menggunakan *kolmogorof Smirnov* atau uji K-S. Uji linieritas menggunakan pendekatan dengan persamaan linear. Analisis data selanjutnya adalah pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda, Uji F atau Uji simultan dan Uji t atau Uji Parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada analisis deskriptif terhadap jawaban responden didalam kuesioner diketahui pernyataan tentang komitmen organisasi yang paling tinggi direspon adalah pernyataan “Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini” dan pernyataan yang

paling rendah adalah pernyataan yaitu “saya merasa yakin terhadap perusahaan ini”. Hal ini bisa di tafsirkan bahwa karyawan mempunyai harapan bahwa bisa terjalin hubungan yang baik seperti sebuah keluarga dengan semua karyawan yang ada, namun harapan ini kurang kuat sehingga tingkat keyakinannya belum tinggi.

Pada variabel lingkungan kerja fisik yang paling tinggi direspon adalah pernyataan “Tempat kerja karyawan sangat nyaman dan kondusif” dan pernyataan yang paling rendah adalah “Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan apa yang saya kerjakan”. Hal ini menunjukkan bahwa sarana pendukung untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman sudah cukup seperti kamar mandi yang cukup dan bersih, namun sarana utama yang mendukung pekerjaan secara langsung perlu di tambah seperti komputer.

Pada variabel kepuasan kerja yang paling tinggi direspon adalah pernyataan “Gaji di bayar sesuai dengan ketepatan waktu” dan pernyataan yang paling rendah adalah yaitu “Saya sangat mencintai pekerjaan yang saya dapatkan”. Pada variabel ini karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan, namun gaji saja ternyata belum cukup membangun keterikatan antara karyawan dan perusahaan. Ada faktor lain yang harus di tingkatkan agar karyawan menjadi loyal dan terikat dengan perusahaan.

Pada uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 17,089 + 0,814X_1 + 0,353X_2$. Nilai konstanta sebesar 17,089 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja fisik ($X = 0$) maka skor Kepuasan kerja karyawan sebesar 17,089. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,814 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan Komitmen organisasi akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,814. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,353 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan Lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan sebesar 0,353.

Pada uji regresi berganda juga dapat di ketahui koefisien korelasi R sebesar 0,838 atau 83,80 % berarti tingkat hubungan antara Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja hubungannya sangat tinggi, Sedangkan nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,703 atau 70,30 % Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja fisik tingkat

hubungannya tinggi. Selebihnya 29,70 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil uji statistik Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 7,398 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.690 atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin Basriani (2016) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil uji statistik Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y), Karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Dikarenakan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan nilai t_{hitung} 4,170 lebih besar dari pada t_{tabel} 1.690 atau probabilitas sig $0,00 < 0,05$, hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja fisik menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan atau penyakit kerja dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk setiap karyawan, dimana dengan suasana kerja yang nyaman dapat mempengaruhi dari sisi tingkat kepuasan kerja karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohanes, et.al, (2017) bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Makmur Tbk, Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian Komitmen Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkas Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung. diperoleh F_{hitung} adalah 37,866 sedangkan

nilai $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ dengan $(n - k = 35 - 2 = 33, k - 1 = 3 - 1 = 2)$ adalah 3,28. Dengan demikian $F_{hitung} 37,866 > F_{tabel} 3,28$ atau $sig 0,000 < 0,05$ hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1), dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y) Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Dari hasil analisis data di ketahui bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan langkah – langkah yang strategis untuk menjaga kepuasan kerja seperti perusahaan harus lebih mampu meyakinkan para karyawan tentang keberadaan perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga mereka benar-benar merasa yakin dan nyaman untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, misalnya dengan pemberian gaji, upah atau bonus yang sesuai, memberikan jenjang karir yang jelas dan memberikan keseimbangan antara kebutuhan untuk pekerjaan dan keluarga, memberikan fasilitas yang dapat membantu karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan keberlangsungan kerja karyawannya, mendapatkan tunjangan dan fasilitas yang diharapkan. Memberikan memotivasi karyawan untuk mencintai setiap pekerjaan yang mereka emban. Selain itu, para karyawan diharapkan untuk fokus terhadap aspek positif pada pekerjaan yang diembankan, sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah; 1) Berdasarkan hasil pengujian variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung, 2) Berdasarkan hasil pengujian variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung, 3) Berdasarkan hasil pengujian bersama-sama variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Jaya Berkat Usaha Farmasi Tanjung Karang Bandar Lampung.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, Rini dan Iverizkinawati. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41, Februari 2018, , dengan judul.
- Basriani, Agustin. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Studi Pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru)*. Universitas Singaperbangsa Karawang. Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 5 No. 1 Maret 2021.
- Eliyana, Anis dan Syamsul Ma'arif, Muzakk. (2019). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh dalam Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*
- European Research on Management and Business Economics 25 (2019), Anis Eliyana*,SyamsulMa'arif,Muzakki, dengan judul "*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*"
- Gerry Suryosukmono. (2020). *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 15. No.1, April 2020*.
- Hayati, Rini Rahmah. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal ekologi, Volume 3 Nomor 2 Oktober 2016.
- Hidayat, Firman, Maman Suryaman dan Risma Fitriani , Billy Nugraha. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek*. Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 5 No. 1 Maret 2021.
- Nirmalasari, Leli. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, E.....ya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung*. SMART–Study & Management Research| Vol XI, No. 1 -2014.
- Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013.

- Pratama, Bagas and Zunaidah, Zunaidah and Hadjri, M. Ichsan. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Ptpn Vii UPKS Sungai Niru*. Undergraduate thesis, Sriwijaya University.
- Rumbang, Ernest dan Moko, Wahdiyati. (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bukalapak.com)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Susiawan, Susilo dan Abdul Muhid Persona. (2015). *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi* Jurnal Psikologi Indonesia, September 2015, Vol. 4, No. 03, hal 304 – 313,
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ke-22 Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Shalahuddin, Ahmad. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantini Di Kalimantan Barat* Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 6. No. 1, April 2013,
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tamali, Hendro dan Adi Munasip. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol , No. 1, Maret 2019, 55-68.
- Wahyudi, Kemal dan Ruslan, Muhlis. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros*. Journal of Business and Management, 3(2), Juni 2021, Halaman: 81-88. Program Pascasarjana Universitas Bosowa.
- Winarto, Jon Henri Purba. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawanrumah Sakit Swasta Di Kota Medan)*. Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 4 Nomor 2, 2018.