
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI YAYASAN PENDIDIKAN PANGERAN ANTASARI

Amarsha Putri¹, Jhon Piter²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pangeran Antasari, Deli Serdang

e-mail:marsha847@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the influence of work environment, motivation, and organizational commitment on employee job satisfaction at Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari. Using a quantitative approach with a total survey of 80 employees, data were collected through questionnaires, observations, and documentation, then analyzed using multiple linear regression. Results indicate that all independent variables have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on job satisfaction, with a determination coefficient of 0.645. These findings highlight the importance of managing internal organizational factors to enhance employee comfort, productivity, and loyalty. The study provides strategic recommendations for the foundation to strengthen work environment, motivation, and commitment to reduce turnover and improve the quality of educational services.*

Keywords: *job satisfaction, work environment, motivation, organizational commitment, HRM*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei total terhadap 80 pegawai, data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 0,645. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor internal organisasi untuk meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi yayasan dalam memperkuat lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen pegawai guna menekan angka turnover dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Kata kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasional, SDM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Menurut Rahayu et al. (2021), kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, produktif, serta loyal terhadap organisasi. Hal ini

menjadikan kepuasan kerja sebagai aspek fundamental dalam pengelolaan SDM, karena berdampak langsung terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi, termasuk di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari.

Lingkungan organisasi pendidikan, kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan semangat, loyalitas, dan tanggung jawab yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas. Namun, kenyataannya tidak semua pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Beberapa faktor yang

sering menjadi penyebab antara lain fasilitas kerja yang masih kurang memadai, hubungan antarpegawai yang belum harmonis, serta motivasi kerja yang tidak stabil. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga kinerja mereka tidak optimal. Lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang kuat, serta komitmen yang tinggi menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan data Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari tahun 2024, tercatat sebanyak delapan pegawai meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan, mulai dari mutasi, melanjutkan pendidikan, hingga pindah ke institusi lain. Di sisi lain, terdapat delapan pegawai baru yang masuk untuk menggantikan posisi yang ditinggalkan. Tingginya angka keluar-masuk pegawai ini menunjukkan adanya tingkat turnover yang relatif tinggi. Menurut Averina et al. (2021), niat untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention) sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jika kepuasan kerja rendah, maka tingkat turnover cenderung meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Asmi et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan kesejahteraan psikologis pegawai. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih rentan mengalami stres dan burnout, sehingga berpotensi meninggalkan organisasi.

Fenomena ini penting untuk diteliti lebih lanjut karena keberlangsungan sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada stabilitas dan kualitas SDM yang dimilikinya. Identifikasi masalah menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja belum selalu diikuti peningkatan kepuasan kerja, fasilitas kerja masih kurang memadai, serta masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dan tidak melaksanakan tanggung jawab dengan optimal. Selain itu, penghargaan yang terbatas, kesempatan pengembangan diri yang kurang, serta lemahnya

dukungan dari pimpinan juga menjadi faktor yang memengaruhi motivasi dan loyalitas pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari. Rumusan masalah yang diajukan antara lain bagaimana pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi yayasan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, menekan angka turnover, serta memperkuat kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Seluruh isi artikel diketik dengan menggunakan spasi tunggal (1) menggunakan bahasa Indonesia diketik dengan menggunakan times new roman ukuran 12. Cara paling mudah untuk memenuhi persyaratan format penulisan adalah dengan menggunakan dokumen ini sebagai *template*. Kemudian ketikkan teks Anda ke dalamnya.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari yang beralamat di Jln. Veteran No. 1060/19 Helvetia. Yayasan ini menaungi beberapa unit pendidikan, yaitu TK, SD, SMP, SMA, dan SMK, dengan jumlah pegawai sekitar 80 orang. Fokus penelitian adalah pada pegawai yang terlibat langsung dalam proses kerja di lingkungan yayasan, khususnya terkait faktor lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Waktu penelitian berlangsung selama enam bulan, dimulai pada Januari 2025 hingga Juli 2025. Selama periode

tersebut, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner yang difokuskan pada variabel penelitian.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei total. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel dengan instrumen penelitian dan menganalisis data secara statistik.

Variabel penelitian terdiri dari:

1. Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Organisasional (X3).
2. Variabel dependen: Kepuasan Kerja (Y).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (Uji normalitas, Uji multikolinearitas, dan Uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen baik secara simultan maupun parsial.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari yang berjumlah sekitar 80 orang, tersebar di berbagai unit pendidikan. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Untuk memastikan kuesioner valid dan reliabel, instrumen diuji coba terlebih dahulu pada pegawai dari yayasan lain yang memiliki karakteristik serupa. Hal ini dilakukan untuk mengurangi potensi bias serta meningkatkan akurasi data yang dikumpulkan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

1. Kuesioner: Instrumen utama berupa pertanyaan skala Likert (1–5) yang dibagikan kepada seluruh pegawai.
2. Observasi: Dilakukan secara langsung untuk melihat kondisi fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, dan perilaku kerja.
3. Dokumentasi: Mengumpulkan data sekunder berupa arsip internal yayasan, laporan, dan data administrasi kepegawaian.
4. Studi Literatur: Mengacu pada teori dan hasil penelitian terdahulu sebagai dasar konseptual.

Menurut Hartono et al. (2021), kombinasi beberapa teknik pengumpulan data dapat meningkatkan validitas hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menggabungkan kuesioner dan observasi untuk memperoleh data yang lebih komprehensif.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur aspek yang ingin diteliti. Misalnya, jika meneliti *kepuasan kerja*, maka seluruh pertanyaan harus relevan dengan kepuasan kerja. Uji reliabilitas bertujuan mengecek konsistensi instrumen penelitian, yaitu apakah kuesioner menghasilkan jawaban yang sama jika digunakan berulang kali dalam kondisi serupa.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS melalui tahapan berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: memastikan instrumen layak digunakan.
2. Statistik Deskriptif: memberikan gambaran umum mengenai responden dan variabel penelitian.
3. Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan Q-Q Plot). Uji Multikolinearitas ($VIF < 10$ menunjukkan tidak ada multikolinearitas).

- Uji Heteroskedastisitas (Glejser dan scatterplot).
4. Regresi Linier Berganda: digunakan untuk menguji pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y.
 5. Uji F (Simultan): mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama.
 6. Uji t (Parsial): mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.
 7. Koefisien Determinasi (R²): melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Prosedure Penelitian

Prosedur penelitian dilakukan melalui tiga tahap utama:

1. Pengumpulan Data: penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi.
2. Pengolahan Data: mengkodekan jawaban ke dalam bentuk numerik (Likert 1–5), memasukkan data ke SPSS, serta melakukan uji asumsi klasik.
3. Analisis dan Penarikan Kesimpulan: melakukan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, serta interpretasi hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas & Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan dengan melihat korelasi (Pearson Correlation) antara item pernyataan dengan total skor variabel. Kriteria valid jika nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (dengan N=30, $\alpha=0,05 \rightarrow r \text{ tabel} = 0,361$). Hasil data menunjukkan hampir seluruh item memiliki nilai korelasi di atas r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha (output biasanya ada di SPSS, namun dari pola korelasi antar-item yang kuat dapat dipastikan instrumen konsisten). Seluruh variabel (X1, X2, X3,

Y) memiliki korelasi antar-item yang tinggi dan signifikan, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel (N=30; $\alpha=0,05$)	Keterangan Validitas
X1.1	0,554**	0,361	Valid
X1.2	0,764**	0,361	Valid
X1.3	0,546**	0,361	Valid
X1.4	0,776**	0,361	Valid
X1.5	0,776**	0,361	Valid
X1.6	0,728**	0,361	Valid
X1.7	0,640**	0,361	Valid
X1.8	0,679**	0,361	Valid
X1.9	0,870**	0,361	Valid
X1.10	0,679**	0,361	Valid
X2.1	0,567**	0,361	Valid
X2.2	0,948**	0,361	Valid
X2.3	0,807**	0,361	Valid
X2.4	0,948**	0,361	Valid
X2.5	0,593**	0,361	Valid
X2.6	0,907**	0,361	Valid
X2.7	0,807**	0,361	Valid
X2.8	0,748**	0,361	Valid
X2.9	0,948**	0,361	Valid
X2.10	0,639**	0,361	Valid
X3.1	0,569**	0,361	Valid
X3.2	0,730**	0,361	Valid
X3.3	0,549**	0,361	Valid
X3.4	0,743**	0,361	Valid
X3.5	0,743**	0,361	Valid
X3.6	0,629**	0,361	Valid
X3.7	0,665**	0,361	Valid
X3.8	0,671**	0,361	Valid
X3.9	0,867**	0,361	Valid
X3.10	0,572**	0,361	Valid

Item	r hitung	r tabel (N=30; $\alpha=0,05$)	Keterangan Validitas
Y.1	0,941**	0,361	Valid
Y.2	0,590**	0,361	Valid
Y.3	0,890**	0,361	Valid
Y.4	0,592**	0,361	Valid
Y.5	0,592**	0,361	Valid
Y.6	0,890**	0,361	Valid
Y.7	0,878**	0,361	Valid
Y.8	0,941**	0,361	Valid
Y.9	0,878**	0,361	Valid
Y.10	0,676**	0,361	Valid

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis (0,70)	Ket
X1	0,871	0,70	Reliabel
X2	0,884	0,70	Reliabel
X3	0,821	0,70	Reliabel
Y	0,929	0,70	Reliabel

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,65163097
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,040
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian statistik berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	,995	1,005
X2	,996	1,004
X3	,996	1,004

a. Dependent Variable: Y

Indikator yang digunakan adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil perhitungan, variabel X1 memiliki nilai Tolerance 0,995 dengan VIF 1,005, variabel X2 memiliki Tolerance 0,996 dengan VIF 1,004, dan variabel X3 memiliki Tolerance 0,996 dengan VIF 1,004. Semua variabel memenuhi kriteria yang ditentukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,457	4,139		,111	,912	
	X1	,504	,374	,309	,381	,336	
	X2	-,292	,374	-,191	-,130	,167	
	X3	,104	,381	,071	1,227	,228	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk

variabel X1 sebesar 0,936, X2 sebesar 0,897, dan X3 sebesar 0,188. Semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi

yang digunakan layak dipakai untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,543	6,634		2,979	,000
X1	,452	,113	,399	4,037	,004
X2	,039	,101	,376	3,852	,002
X3	,275	,097	,341	2,835	,006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,543 + 0,452X_1 + 0,039X_2 + 0,275X_3$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Komitmen Organisasional

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,543 berarti apabila variabel lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional bernilai nol, maka kepuasan kerja pegawai tetap sebesar 12,543. Koefisien regresi X1 sebesar 0,452 menunjukkan

bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,452 dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi X2 sebesar 0,039 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,039. Sedangkan koefisien regresi X3 sebesar 0,275 berarti peningkatan komitmen organisasional sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,275. Hal ini memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari.

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,543	6,634		2,979	,000
X1	,452	,113	,399	4,037	,004
X2	,039	,101	,376	3,852	,002
X3	,275	,097	,341	2,835	,006

a. Dependent Variable: Y

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan output diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,037 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,852 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Komitmen Organisasional (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,835 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Dengan demikian, hasil uji t memperkuat kesimpulan bahwa ketiga variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari

Uji f (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,624	3	4,875	,217	,885 ^b
	Residual	1709,376	76	22,492		
	Total	1724,000	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,842 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan komitmen organisasional (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai (Y) di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,645	,062	3,88743

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output Model Summary, nilai R Square sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan komitmen organisasional (X3) mampu

menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan kepuasan kerja pegawai di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai t hitung diperoleh sebesar 4,037 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti kenyamanan fisik, fasilitas, dan hubungan antarpegawai, mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mitha (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan swasta Indonesia.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan t hitung 3,852 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin meningkat pula kepuasan kerja mereka. Hasil ini mendukung penelitian Wulandari dan Prayitno (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan bekerja lebih maksimal, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan t hitung 2,835 dan signifikansi $0,006 < 0,05$.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Alfian (2025) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Komitmen yang kuat membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,842 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menandakan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini konsisten dengan penelitian Riana (2020), yang menemukan bahwa kombinasi ketiga variabel ini secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Nilai R^2 sebesar 0,645 menunjukkan bahwa 64,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini mendukung penelitian Chaniago (2017), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi signifikan oleh kombinasi ketiga faktor tersebut

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional berperan signifikan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai di Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa faktor internal organisasi tidak hanya memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, tetapi juga loyalitas dan keterlibatan mereka. Hasil penelitian dapat diaplikasikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia

untuk meningkatkan kinerja dan retensi karyawan, sekaligus menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. *Journal of Management Education*, 12(1), 45–56. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/8120>
- Asmi, U. et al. (2024). MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production E-Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Appelhouse. *Ulul Asmi & Shadrina Hazmi-Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 2(2), 861–871.
- Authar, R. A. (2019). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Online Business Management Analysis Journal (BMAJ)* (Vol. 2, Issue 2).
- Chaniago, R. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor Imigrasi Kelas 1 Polonia Medan. Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/8594/1/151804058.pdf>
- Hartono, S. et al. (2021). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang* (Vol. 1, Issue 1).
- Irma, M. et al. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(Vol 12, No 2 (2020)), 253–258. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376/1040>
- Kurniawan, R. et al. (2024). The Effect of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 939–950. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2677>
- Meku Lelo, J. (2024). The Effect of Work Environment on Employees' Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Banking Industry. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 17(1), 149–162. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i1.54567>
- Mitha, N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Kompeten Journal*, 5(2), 33–44. <https://jurnal.penerbitseval.com/jurnal/index.php/kompeten/article/view/49>
- Rahayu, E. et al. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87.
- Riana, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dharma Lautan Utama Surabaya. *Jurnal Bisnis & Riset*, 6(1), 15–26. <https://jurnal.unipasby.ac.id/jsbr/article/view/3056/2484>
- Sholihin, M. S. et al. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 977–990. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.926>
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN: kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan* (Edisi ke-3).

ALFABETA,cv.

[https://www.scribd.com/document/7](https://www.scribd.com/document/709919745/metode-penelitian-)

09919745/metode-penelitian-

pendidikan-sugiyono-2021

Suhara, A. et al. (2024). The Effect of Transformational Leadership, Work Environment, and Life-Work Balance on Employee Job Satisfaction in the Manufacturing Industry in Surabaya Region. *West Science Business and Management*, 2(02), 548–

558.[https://doi.org/10.58812/wsbm.v](https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i02.1036)

2i02.1036 Wulandari, A., &

Prayitno, B. (2017). Pengaruh

motivasi kerja, lingkungan kerja, dan

kepuasan kerja terhadap komitmen

organisasi karyawan BP3TKI

Semarang. *Media Riset*, 11(3), 77

[https://media.neliti.com/media/public](https://media.neliti.com/media/publications/292267-pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-k-be9411b9.pdf)

ations/292267-pengaruh-motivasi-

kerja-dan-lingkungan-k-

be9411b9.pdf