

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang

*Akhmad Taqiyuddin, Lailatus Sa'adah, Lia Firdia Fitriani
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Lingkungan Kerja,
Kepuasan Kerja,
Komitmen Kerja, Kinerja
Karyawan.

DOI:



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang diambil dari penelitian ini berjumlah 64 responden. Teknik sampel penelitian ini menggunakan sampling total/sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner secara langsung, kemudian diproses menggunakan SPSS for Windows versi 26. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of the work environment, job satisfaction and work commitment on the performance of Jombang Regency Agriculture Service employees. The research method used is a quantitative approach with an associative type of research. The sample taken from this research amounted to 64 respondents. The sampling technique for this research uses total/census sampling, where all members of the population are sampled as subjects studied. Data collection techniques using observation, documentation and distributing questionnaires directly, then processed using SPSS for Windows version 26. The conclusion of this research shows that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and work commitment positive and significant effect on employee performance.

Howto Cite:

Taqiyuddin, A. Sa'adah, L. Fitriani, L. F. (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang. Management and Education Journal, 3(1),21-27

*AuthorCorrespondent:

Email : Firdiafitriania@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan organisasi (Edison et al., 2018). Kinerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja tersebut. Jika seorang karyawan bekerja pada kondisi ruangan yang kurang memadai akan berpengaruh ke hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja cukup memadai membuat seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan yang baik untuk melaksanakan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan yang lebih baik dari waktu ke waktu, untuk mendukung itu semua sangat bergantung pada komitmen. Komitmen akan terwujud dengan baik, bila ada pemahaman dan kesepakatan bersama, tapi jika tidak memiliki konsekuensi apa-apa atas implementasinya, maka komitmen tersebut tidak memiliki daya dorong atau bagaikan lembaran cerita yang tidak bermakna apa-apa (Edison et al., 2018).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan (Negara & Makassar, 2022). Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan. Selanjutnya kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Nurhandayani, 2022).

Adapun indikator dalam mengukur lingkungan kerja seperti yang disampaikan oleh (Negara & Makassar, 2022) yaitu 1) lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna dan ruang gerak yang diperlukan, 2) lingkungan kerja non fisik yaitu kemampuan bekerja dan hubungan antar karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan juga dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif pegawai dari persepsi terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan (Andayani, 2020). Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan (Widayati et al., 2021).

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri sendiri (Budi Santoso & Yuliantika, 2022). Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Edison et al., 2018), seperti kepemimpinan, kebijakan manajemen dan penghargaan.

Komitmen karyawan mengandung arti sebagai suatu hal yang lebih baik dari

sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan menyiratkan hubungan pegawai (Sembiring et al., 2020) dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya (Sembiring et al., 2020). Komitmen adalah suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dicirikan oleh keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi (Anggraini, 2018). Adapun indikator komitmen kerja menurut (Edison et al., 2018) yaitu komitmen Afektif (Affective Commitment), komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment), komitmen Normatif (Normative Commitment).

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Pristiyanti, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sihaloho & Siregar, 2020). Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer (Hustia, 2020). Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Asnawi, 2019) yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Subyek penelitian ini adalah kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang, dengan populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 responden.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan kuesioner sebagai teknik dalam mengumpulkan data, yang disebar secara langsung. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala Likert, yang kemudian hasil dari data yang sudah terkumpul dilakukan uji secara statistik regresi linear berganda menggunakan alat bantu SPSS for windows versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	17.330	4.723		3.670	.001
	Lingkungan Kerja (X1)	.166	.087	.256	1.916	.060
	Kepuasan Kerja (X2)	.222	.097	.279	2.297	.025
	Komitmen Kerja (X3)	.166	.083	.238	1.994	.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil uji analisis regresi berganda pada tabel 3 diatas, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 17,330 + 0,166 + 0,222 + 0,166 + e$$

Maka berdasarkan persamaan tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai constanta sebesar 17,330, yang berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Kerja (X3) adalah 0, maka artinya Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang akan meningkat sebesar 17,330.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,166 > 0, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Jombang juga akan meningkat.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi 0,222 > 0, artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Jombang juga akan meningkat.
4. Variabel Komitmen Kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi 0,166 > 0, artinya bahwa variabel Komitmen Kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Jombang akan meningkat jika variabel lain tetap dan sebaliknya.

Tabel 2. Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.540	3	89.847	13.035	.000 ^b
	Residual	413.570	60	6.893		
	Total	683.109	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil statistik uji F diperoleh F hitung 13,035 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel bebas yaitu lingkungan Kerja, kepuasan Kerja dan komitmen kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.364	2.62542

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,395, hal ini mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 39,5%. Sedangkan sisanya 60,5% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari serangkaian kegiatan pengujian secara sistematis didapatkan hasil kalau bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut mencerminkan bahwasannya lingkungan kerja cukup memadai terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Jombang. Hasil temuan pada penelitian ini sesuai dengan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani, 2022), yang membuktikan bahwasannya semua hipotesis berhasil dikonfirmasi signifikan, lingkungan kerja ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Antara Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja didapatkan bahwasannya tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut menerminkan bahwasannya manajemen harus dapat menciptakan kepuasan kerja dari sisi lingkungan yang positif, buat komunikasi lebih mudah antar karyawan serta menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan mental. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mora et al., 2020), yang bahwasannya komitmen kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Antara Variabel Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen kerja didapatkan bahwasannya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut menerminkan bahwasannya komitmen

kerja terhadap kinerja karyawan sudah mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan selalu menjaga nama baik organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani, 2022), yang bahwasannya komitmen kerja dan lingkungan kerja terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cemerlang Tunggal Intikasa Jakarta Barat.

Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang. Hasil penelitian R² diperoleh nilai 0,395 hal ini menjelaskan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan 39,5% dari variabel kinerja karyawan. Sisanya 60,5% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwasannya Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang, Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang, Tidak terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Jombang. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Dinas pertanian Kabupaten Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797-804.
- Anggraini, I. A. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Asnawi. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407-1422.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, cv.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740-751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kabupaten Bulukumba. 3.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173–183.
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Sembiring, R., Winarto, & Sianipar, N. S. (2020). Kata Kunci: Budaya kerja; komitmen; kinerja. 6, 21–30.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>