

# **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO DENGAN KEYAKINAN DIRI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI**

**Ridwan Baraba**

[iwanba@yahoo.com](mailto:iwanba@yahoo.com)

Universitas Muhammadiyah Purworejo

**Esti Margiyanti Utami**

[esti\\_mu@yahoo.com](mailto:esti_mu@yahoo.com)

Universitas Muhammadiyah Purworejo

**Wijayanti**

[wijayanti\\_aki@yahoo.com](mailto:wijayanti_aki@yahoo.com)

Universitas Muhammadiyah Purworejo

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) pengaruh keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, 4) pengaruh keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi hubungan antara lingkungan dengan kepuasan kerja karyawan, 5) variabel mana yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Data dikumpulkan dari 66 responden dengan metode populasi. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) keyakinan diri memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, 4) keyakinan diri tidak memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, 5) variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibanding komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : komitmen organisasi, lingkungan kerja, keyakinan diri, dan kepuasan kerja

## **PENDAHULUAN**

Pencapaian beberapa tujuan perusahaan merupakan suatu keharusan.

Upaya pencapaian tersebut akan terlaksana apabila ada kerjasama yang baik antara pimpinan karyawan. Tujuan perusahaan akan

tercapai dengan efektif dan efisien apabila produktivitas perusahaan tinggi dimana hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh produktivitas karyawan.

Perguruan tinggi adalah sebuah perusahaan jasa yang memberikan jasa pendidikan bagi masyarakat. Pada perguruan

tinggi, karyawan adalah salah satu faktor penentu dalam menciptakan kepuasan bagi mahasiswa karena karyawan berhubungan dengan mahasiswa mulai pada saat pendaftaran, kegiatan administrasi sehari-hari sampai mahasiswa menyelesaikan studinya. Oleh karena itu, perguruan tinggi haruslah memiliki karyawan yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja perguruan tinggi sehingga dapat tercapai kepuasan mahasiswa. Untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja baik sehingga akan memberikan layanan yang baik yang dapat memberikan kepuasan kepada mahasiswa maka hal pertama yang harus dilakukan perguruan tinggi adalah menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut terlebih dahulu. Dengan demikian faktor kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat krusial dalam instansi perguruan tinggi.

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor, diantaranya komitmen organisasi, lingkungan kerja dan keyakinan diri (*self efficacy*). Haryani (1998) menyatakan bahwa setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat “*full capacity*” sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja ini hendaknya terwujud dalam diri karyawan sehingga akan membuat

mereka nyaman bekerja dan produktivitas kerjanya meningkat.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthan, 2002). Menurut Handoko (2000), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku. Seperti dikemukakan As’ad (2005) semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki secara umum akibat adanya persepsi masing-masing individu dalam pekerjaannya.

Agar dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan

baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Karsono, 2008). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya.

Ketika produktivitas karyawan dituntut senantiasa ditingkatkan maka hendaknya dipenuhi apa yang diharapkan karyawan dan akan membuat mereka semakin puas. Siegal (1998) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah baik atau tidaknya hasil kerja seseorang tentunya diawali oleh puas atau tidaknya yang bersangkutan dalam merespon lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Van Dye et. al (1995) berpendapat rekan kerja berperan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2007).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Keyakinan diri (*self efficacy*) pada setiap karyawan perlu ditingkatkan dalam menjaga kelangsungan dan menjamin adanya suasana ketenangan dalam bekerja sehingga dampak yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dapat diminimalisir. Menurut Bandura dalam Kustini dan Fendy (2004) semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan karena dilibatkan secara partisipatif di dalam organisasi dan ini akan membantu karyawan untuk lebih meningkatkan hasil kerja secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMP?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UMP?
3. Apakah keyakinan diri memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan UMP?

4. Apakah keyakinan diri memoderasi pengaruh lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan UMP?
5. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan UMP?

### **KOMITMEN ORGANISASI**

Becker (1960) berpendapat bahwa komitmen digunakan untuk menjelaskan apa yang ia sebut sebagai "*perilaku yang konsisten*" di mana orang bertindak secara konsisten karena aktivitas dari beberapa jenis tertentu dianggap benar dan tepat dalam masyarakat atau kelompok sosial dan karena penyimpangan dari standar ini dihukum. Oleh karena itu, komitmen mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk organisasi (Allen dan Meyer 1990). Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer 1990). Williams dan Hazer (1986), komitmen ditandai oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan keyakinan akan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk memperluas upaya bagi organisasi dan keinginan untuk tetap dalam organisasi.

Blau dan Boal (1987) membahas dua pendekatan dalam mendefinisikan komitmen disebut sebagai pendekatan perilaku dimana individu dilihat sebagai berkomitmen untuk organisasi jika ia terikat oleh tindakan masa lalu "*sunk cost*" (tunjangan tambahan, gaji sebagai fungsi dari usia atau kepemilikan) dan dalam pendekatan sikap, komitmen organisasi dipandang sebagai orientasi individu yang lebih positif terhadap organisasi; di sini, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya, dan dia ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi untuk memfasilitasi tujuannya. Komitmen sikap adalah afektif; karyawan secara emosional melekat pada organisasi dan melihat tujuan mereka dan tujuan organisasi serupa (Mowday et.al.1982).

### **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karena lingkungan kerja dapat memengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula berpengaruh negatif. Apabila seorang

pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, maka pekerja tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan – pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan (Sri dan Susialisasi, 2011).

Robbins (2002) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pendapat lain mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan sehubungan dengan perusahaan mereka (Robbin, 2002). Selain itu menurut Robbin (2002) bahwa iklim organisasi merupakan

suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Mempengaruhi individu – individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan Artoyo dalam Sariyathi (2007) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja karyawan.

Dari berbagai uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja organisasi adalah suatu ciri–ciri atau sifat–sifat yang menggambarkan suatu lingkungan kerja psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap dan perasaan dari anggota organisasi tersebut.

### **KEYAKINAN DIRI (*SELF-EFFICACY*)**

Bandura (1986) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai judgment seseorang atas kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Bandura menggunakan istilah *self-efficacy* mengacu

pada keyakinan (*beliefs*) tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk pencapaian hasil. Dengan kata lain, *self – efficacy* adalah keyakinan penilaian diri berkenaan dengan kompensasi seseorang untuk sukses dalam tugas – tugasnya. Menurut Bandura, keyakinan *self – efficacy* merupakan faktor kunci sumber tindakan manusia (*human agency*), apa yang orang pikirkan, percaya, dan rasakan mempengaruhi bagaimana mereka bertindak.

Disamping itu, keyakinan efficacy juga mempengaruhi cara atas pilihan tindakan seseorang, seberapa banyak upaya yang mereka lakukan, seberapa lama mereka akan tekun dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, seberapa jernih pikiran mereka merupakan rintangan diri atau bantuan diri, seberapa banyak tekanan dan kegundahan pengalaman mereka dalam meniru (*copying*) tuntunan lingkungan, dan seberapa tinggi pemenuhan yang mereka wujudkan.

Menurut teori kognitif sosial Bandura, keyakinan *self – efficacy* mempengaruhi pilihan orang dalam membuat dan menjalankan tindakan yang mereka kejar. Individu cenderung berkonsentrasi dalam tugas – tugas yang mereka rasakan mampu dan percaya dapat menyelesaikannya serta menghindari tugas – tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. Keyakinan *efficacy* juga

membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok. Keyakinan kemampuan seseorang dapat membantu menentukan hasil yang diharapkan, karena individu memiliki *confident* dalam mengantisipasi kemampuan hasil yang sukses.

Perasaan *efficacy* yang kuat meningkatkan kecakapan seseorang dan kesejahteraan (*well-being*) dalam cara yang tak terbayangkan. Individu yang *confident*, memandang tugas – tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai daripada sebagai ancaman untuk dihindari. Mereka memiliki minat yang lebih kuat dan keasyikan yang mendalam pada kegiatan, menyusun tujuan yang menantang mereka, dan memelihara komitmen yang kuat serta mempertinggi dan mendukung usaha – usaha mereka dalam menghadapi kegagalan. Mereka lebih cepat memulihkan *confident* setelah mengalami kegagalan atau kemunduran. *Self – efficacy* yang tinggi membantu membuat perasaan tenang, dalam mendekati tugas dan kegiatan yang sulit. Sebaliknya, orang yang meragukan kemampuan dirinya, mereka bisa percaya bahwa sesuatu itu lebih sulit daripada yang sesungguhnya.

## **KEPUASAN KERJA**

Banyak para ahli mendefinisikan makna kepuasan kerja namun pada intinya tidak terlalu jauh dalam pengertiannya. Robins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Rivai V (2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Wexley dan Yukl (1997) yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan.

Handoko (2002) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjanya

dimana karyawan tersebut bekerja. Hal tersebut akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan hal tersebut akan tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini sangat tergantung pada kebutuhan seseorang dan tuntutan yang menjadi beban orang tersebut, sehingga untuk mencapai suatu kepuasan kerja dibutuhkan penyesuaian antara kebutuhan dan tuntutan yang dihadapi.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang sudah bekerja minimal satu tahun di Universitas Muhammadiyah Purworejo yang berjumlah 66 orang dan semuanya akan digunakan sebagai responden.

### **Variabel Independen**

Variabel independen pada dasarnya adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2007). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

## 1). Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer 1990).

Indikator variabel ini disusun dengan menggunakan instrument dari *Organizational Commitment Questionere (OCQ)* yang dikembangkan oleh Porter, et. al (1974) dalam Allen dan Meyer (1990). Terdiri dari:

- a). Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi
- b). Bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik
- c). Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi
- d). Bangga pada institusi / perusahaan
- e). Keyakinan pada kemampuan diri sendiri
- f). Instansi / perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain
- i). Usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis
- j). Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri.

## 2). Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik (Robins, 2002). Berdasarkan uraian diatas maka indikator variabel ini, diantaranya:

- a). Penerangan
- b). Suhu Udara
- c). Sirkulasi Udara
- d). Ukuran Ruang Kerja
- e). Tata Letak Ruang Kerja
- f). Privasi Ruang Kerja
- g). Kebersihan
- h). Suara Bising
- i). Penggunaan Warna
- j). Peralatan Kantor
- k). Keamanan Kerja
- l). Hubungan Sesama Rekan Kerja
- m). Hubungan Kerja antara Atasan dengan Bawahan.

## b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007). Di mana dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Sikap yang dimiliki secara umum oleh setiap orang atau individu dalam pekerjaannya (Robbin, 2001 dalam Karsono, 2008)



Indikator variabel ini disusun dengan menggunakan instrument dari *The Minnesota Satisfaction Questionnaires (MSQ)* dikembangkan oleh Weiss, et. al. (1967) dalam Ghozali (2004). Terdiri dari:

- 1) Terdapat variasi pekerjaan
- 2) Adanya kemampuan atasan dalam pengambilan keputusan
- 3) Pemberian reward atas prestasi karyawan yang memadai
- 4) Adanya job yang pasti
- 5) Kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan diri dan ada kebebasan.
- 6) Kesempatan untuk mengabdikan dirinya pada Negara
- 7) Kebijakan yang diberikan pimpinan mudah dimengerti dan dapat dipraktekkan.

### c. Variabel Pemoderasi

Variabel moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2007).

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah keyakinan diri (*self efficacy*). Bandura dalam Kustini dan Fendy (2004) keyakinan diri (*self efficacy*) adalah kepercayaan seseorang bahwa karyawan

dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu dan salah satu dari faktor yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas.

Indikator variabel ini dikembangkan oleh pendapat Gareth Jones (1986), yang terdiri dari:

- 1). Mampu menyelesaikan pekerjaan.
- 2). Memiliki ketrampilan diatas rata – rata
- 3). Suka terhadap tantangan pekerjaan yang ada.
- 4). Puas terhadap hasil pekerjaan.

### Analisis Regresi Berganda dengan Uji Interaktif (*Moderating Regression Analysis*)

Regresi linier berganda dengan uji interaktif variabel moderasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan keyakinan diri (*self – efficacy*) sebagai variabel moderating.

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_3 + \beta_4 X_2 X_3 + e$$

Keterangan:

- |                                 |   |   |
|---------------------------------|---|---|
| Y                               | = | Kepuasan Kerja                          |
| X <sub>1</sub>                  | = | Komitmen Organisasi                     |
| X <sub>2</sub>                  | = | Lingkungan Kerja                        |
| X <sub>3</sub>                  | = | Keyakinan Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) |
| β <sub>1</sub> - β <sub>4</sub> | = | koefisien variabel                      |
| e                               | = | error term                              |

(Arikunto, 2006)

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang dilihat dari perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai kesalahan ( $\alpha$ ). Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi  $< \alpha = 0,05$ .

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian yang dilakukan tersebut secara langsung menunjukkan bahwa persamaan matematis untuk model regresi berganda dapat digunakan sebagai peramalan terhadap pengambilan keputusan.

**Tabel 1. Uji Regresi Berganda**

Variabel bebas	Koefisien regresi	Signifikan
Constanta		0,000
Komitmen Organisasi	- 0,593	0.225
Lingkungan Kerja	1.037	0.101
Komitmen Organisasi dimoderasi Keyakinan Diri	1,686	0.090
Lingkungan Kerja dimoderasi Keyakinan Diri	- 1,178	0.252

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil dari analisis regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 1 diperoleh persamaan sebagai berikut:

- Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja ( $\alpha = 25\%$ ).

Berdasarkan tabel nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar - 0.593 dengan tingkat signifikansi 0.225 sehingga hipotesis pertama tidak terdukung sepenuhnya oleh penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen institusi dimana mereka bekerja dengan nilai yang positif dan semakin tinggi maka akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja mereka. Ketika mereka bekerja dengan penuh dedikasi, ada kebanggaan akan tempat kerjanya yang baik, adanya kesamaan antara nilai yang dianut perusahaannya dengan nilai-nilai pribadinya, adanya rasa kebanggaan atas institusi dimana mereka bekerja, yakin pada kemampuannya, nilai perusahaan lebih baik dari perusahaan lain, adanya usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis, adanya keyakinan bahwa perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri. Maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja ( $\alpha = 15\%$ ).

Berdasarkan tabel nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 1.037 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.101 sehingga hipotesis pertama terdukung oleh penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja seperti penerangan, suhu dan sirkulasi udara, ukuran, tataletak dan privasi ruang kerja, kebersihan, kebisingan, penggunaan warna, peralatan kantor, dan keamanan kerja yang merupakan bagian dari lingkungan fisik ataupun hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dengan atasannya yang merupakan lingkungan non fisik penting diciptakan oleh universitas karena kepuasan kerja karyawan besar dipengaruhi oleh keberadaan lingkungan kerjanya.

c. Keyakinan Diri dapat memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMP

Berdasarkan tabel nilai koefisien regresi keyakinan diri sebagai pemoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 1,686 dengan tingkat signifikansi 0,090 sehingga hipotesis ketiga terdukung oleh penelitian ini. Karena ketika keyakinan diri memoderasi hubungan antara komitmen

organisasi dengan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh positif dan lebih besar dibandingkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

d. Keyakinan Diri dapat memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMP

Berdasarkan tabel nilai koefisien regresi keyakinan diri sebagai pemoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar - 1.178 dengan tingkat signifikansi 0.252 sehingga hipotesis keempat tidak terdukung sepenuhnya oleh penelitian ini. Karena ketika keyakinan diri memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja justru akan memberikan pengaruh yang negatif. Sehingga keyakinan diri tidak bisa memoderasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

e. Komitmen Organisasi lebih dominan terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan nilai koefisien regresi komitmen organisasi - 0,593 yang lebih kecil dibandingkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja 1,037 maka hipotesis keempat tidak terdukung oleh penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dari persepsi karyawan mempunyai peranan yang lebih kecil berpengaruh terhadap kepuasan

kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2007:84).

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing – masing (secara parsial) variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja baik dengan di moderasi ataupun tanpa di moderasi variabel keyakinan diri. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Signifikan (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.689	.431		4.093	.000
X1	.875	.526	1.037	1.664	.101
X2	-.606	.495	-.593	-1.225	.225
X1.Z	-.184	.160	-1.178	-1.156	.252
X2.Z	.255	.148	1.686	1.724	.090

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengolahan data untuk variabel lingkungan kerja memiliki t hitung sebesar 1.664 dengan tingkat signifikan t hitung  $0.101 \leq \text{level of significance}$  15% ( $\alpha=0,15$ ) artinya variabel lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan UMP dalam bekerja merasakan dan berhadapan langsung dengan lingkungan kerja mereka dan ketika lingkungan kerja yang ada sesuai dengan yang mereka butuhkan maka akan membuat mereka merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar -1.225 dengan tingkat signifikan t hitung  $0.225 \leq \text{level of significance}$  25% ( $\alpha=0,25$ ) artinya variabel komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Sedangkan variabel keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar -1.156 dengan tingkat signifikan t hitung  $0.252 \leq \text{level of significance}$  27% ( $\alpha=0,27$ ) artinya variabel keyakinan diri secara signifikan memoderasi hubungan

antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Adapun variabel keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki t hitung sebesar 1.724 dengan tingkat signifikan t hitung  $0.090 \leq \text{level of significance}$  10% ( $\alpha=0,10$ ) artinya variabel keyakinan diri secara signifikan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh secara signifikan namun negatif dari variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo.
2. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh secara signifikan dan positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo.
3. Hasil analisis menunjukkan keyakinan diri tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo.
4. Hasil analisis menunjukkan keyakinan diri memoderasi hubungan antara

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo.

5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dibandingkan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Nathali J dan Meyer, John P.1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. London: The Journal of Occupational Psychology (1990), 63.
- Aube, C., Rousseau, V. And Morin, E.M. 2007. *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy*. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (5)
- Becker, Howard S. 1960. *The Concept of Commitment*. The American Journal of Sociology, Vol.66, No.(Jul.), pp.32-40.
- Blau, G., dan Boal, K. 1987. *Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*. *Academy of Management Review*, 12(2).

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaros, S.J. 1997. *An Assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of Organizational Commitment and Turnover Intention*. Journal of Vocational Behavior 51.
- Kustini dan fendy Suharyadi. 2004. *Analisis pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan*. Ventura. Vol. 7. No. 1. Hal 39-52.
- Lee, Darren David, Robert W. Faff, and Kim Langfield-Smith. 2007. *Revisiting the CSP/CFP link: When Employing Corporate Sustainability as a measure of CSP*. Working Paper, University of Queensland Business School.
- Lee, S.H., Lee, T.W. dan Lum, C.F. 2007. *The Effects of Employee services on Organizational Commitment and Intentions to Quit*. Personnel Review. 37(2).
- Mayhew, M.G., Ashkanasy, N.M. dan Gardner, J. 2007. *A study of Antecedents and Consequences of Psychological Ownership in Organizational Settings*. Journal of Social Psychology. 147(5)
- Meyer, J.P. dan Herscovitch, L. 2001. *Commitment in The Workplace: Toward a General Model*. Human Resource Management Review. 11
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. Dan Topolnytsky, L. 2002. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*. Journal of Vocational Behavior. 61.
- Mowday, R.T., Porter, I.W. dan Steers, R.M. 1982, *Employee Organizational Linkages*. Academy Press, New York.
- Oliver, Make BA. 1990. *The Individual and Social models of Disability*. Paper presented at Join Workshop of The Living Options Group and The Research Unit of The Royal College of Physicians.
- Powell, D.M. dan Meyer, J.P. 2004. *Side-bet Theory and The Three-component model of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior. 65
- Reichers, A.E. 1985. *A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*. Academy of Management Review, 10.
- Vroom, V.H. 1964. *Work and Motivation*. New York: Wiley.

- Wiener, Y. 1982. *Commitment in Organization: A Normative View*. Academy Management Review.
- Williams, L.J. dan Hazer, J.T. 1986. *Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A re-analysis Using Latent Variable Structural Equation Methods*. Journal Of Applied Psychology, Vol. 72. No.1.
- Young, L., dan Denize, S. 1995. *A Concept of Commitment: Alternative Views of relational Continuity in Business Service relationships*. Journal of Business and Industrial Marketing 10 (5)