

Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kebersihan Di Universitas Jember

The Impact of Compensation and Work Environment on Organizational Commitment Through Job Satisfaction Cleaning Personnel at Jember University

Ni Nyoman Putu Martini

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember

Email: ninyoman@unmuhjember.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan obyek tenaga kebersihan Universitas Jember yang ada disetiap fakultas dan kantor pusat, hal ini dikarenakan peneliti melihat adanya fenomena yang terjadi di Universitas Jember dimana tenaga kebersihan dengan penghasilan yang belum UMR. Rencana pengujian dalam penelitian ini adalah eksplorasi logis, yaitu untuk memperjelas tempat-tempat dari faktor-faktor yang dipertimbangkan dan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, informasi tersebut ditangani dengan menggunakan program AMOSE Versi 5.0. Besar sampel yang dibutuhkan adalah 146 tenaga kerja kebersihan yang tersebar di seluruh rektorat dan masing-masing fakultas yang ada. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 dengan hasil nilai uji sebesar 0,014. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yang setara dengan 000. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05, hasil ujinya yaitu 0,003. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan tingkat kepentingan dibawah 0,05 khususnya 0,003. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan tingkat kepentingan di bawah 0,05 yaitu 0,039. Akibat dari penghitungan sobel test menghasilkan estimasi Pemenuhan Tugas sebesar 1.365, karena nilai Kepuasan Kerja yang diperoleh adalah $1.365 < 1.985$ dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat mengintervensi dampak tersebut. Kompensasi atas Komitmen Organisasional. Hasil perhitungan uji sobel didapatkan estimasi Pemenuhan Kepuasan Kerja baru sebesar 2.765, mengingat estimasi Kepuasan Kerja yang didapat adalah $2,765 > 1,96$ dengan tingkat signifikan 5%, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat mengintervensi dampak Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

The research plan is a logical exploration, namely to determine the test factors that measure and examine the relationship between one variable and another, the information is managed using the AMOSE Version 5.0 program. The sample size needed is 146 cleaning workers scattered throughout the rectorate and each existing faculty. The test results show that there is an effect of compensation on job satisfaction with a significant level of 0.05 with a test value of 0.014. The test results show that there is

an influence of work environment on job satisfaction with a significant level below 0.05, which is equivalent to 000. The test results show that there is an effect of Compensation on Organizational Commitment with a significant level of less than 0.05, the test is 0.003. The test results show that there is an effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment with an importance level below 0.05, especially 0.003. The test results show that there is an effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment with an importance level below 0.05, namely 0.039. The result of the sobel test calculation results in an estimate of Task Fulfillment of 1,365, because the value of Job Satisfaction obtained is $1,365 < 1,985$ with an interest level of 5%, this indicates that Job Satisfaction cannot interfere with this impact. Compensation for Organizational Commitments. The results of the trial calculation that collected new Job Satisfaction Fulfillment of 2,765, considering the estimated Job Satisfaction obtained is $2,765 > 1.96$ with a significant level of 5%, this shows that Job Satisfaction can intervene in the impact of the Work Environment on Organizational Commitment.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasional 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 organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. George and Jones mengatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi dan mempunyai perasaan yang baik tentang organisasi, dan bersedia membela organisasi, dan mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi Sutanto (1999).

Tenaga kebersihan merupakan salah satu unsur Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Pelaksanaan misi suatu organisasi diperlukan peran serta dari keseluruhan sumber daya khususnya SDM yang merupakan motor penggerak paling utama dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia ini juga seorang manusia yang merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, pengakuan dan harapan-harapan tertentu dalam melakukan semua aktivitasnya dalam sebuah organisasi. Hal-hal tersebut memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi efektivitas kerja, prestasi, dedikasi dan loyalitasnya terhadap organisasi Hasibuan (2008).

Sharma (2011) menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas besar pada fungsi kerja karyawan karena kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja terutama dalam meningkatkan ataupun menurunkan efektivitas kerja karyawan. Dibutuhkan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka kepuasan kerja akan menurun. Hal ini sesuai pada penelitian Sugianto (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun demikian hasil penelitian penelitian Veri Arinal (2017) menunjukkan bahwa faktor Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sesuai Gibson (2010) menyatakan bahwa tempat kerja adalah keadaan dan kondisi dimana tempat kerja dibentuk, dievaluasi secara langsung atau tidak langsung oleh perwakilan dan telah menjadi kekuatan yang signifikan dalam mempengaruhi perilaku pekerja di tempat kerja. Lingkungan hirarki dan kondisi alam adalah keadaan yang dapat mendorong perwakilan untuk melakukan pekerjaan dengan pemenuhan pekerjaan yang baik sehingga kelangsungan otoritatif juga dapat diterima.

Menurut Arina (2008), beberapa praktik yang menghasilkan tempat kerja yang menyenangkan mengingat kapasitas yang tinggi untuk menanggung kelompok, inspirasi untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan, kekurangan lubang dalam segala hal dan bentrokan yang terus-menerus tidak berguna, penghinaan terhadap jiwa dan substansi organisasi. pedoman dalam organisasi. Prawirosentono (2010) menyatakan bahwa semakin membantu dan menyenangkan suatu tempat kerja maka akan berdampak pada perluasan pemenuhan jabatan sehingga kecukupan kerja pekerja akan meningkat dengan cepat dan tujuan pasti suatu perkumpulan dapat tercapai. Hal ini diperkuat dengan penelitian Quinerita Stevani Aruan (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan pendapat Octo Bayu Putra Wongkar (2018) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Seperti yang disampaikan oleh Sutrisno (2012), pemenuhan pekerjaan pekerja merupakan masalah penting yang dianggap terkait dengan efisiensi kerja yang representatif dan kekecewaan sering dikaitkan dengan tingkat permintaan pekerjaan dan keluhan yang tidak dapat disangkal. Buruh dengan tingkat kekecewaan yang tak terbantahkan pasti akan ikut serta dalam bahaya. Robbins dan Judge (2012) mencirikan pemenuhan pekerjaan sebagai kecenderungan yang baik pada suatu pekerjaan tertentu, yang merupakan efek atau konsekuensi penilaian dari berbagai bagian pekerjaan. Pemenuhan pekerjaan merupakan penilaian dan mentalitas seseorang atau perwakilan terhadap pekerjaannya dan diidentikkan dengan tempat kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan sosial di lingkungan kerja. Secara sederhana, pemenuhan pekerjaan dapat diselesaikan sebagai penyebab seseorang menghargai pekerjaan yang dilakukannya dengan alasan merasa ceria mengelola pekerjaannya.

Tanggung jawab otoritatif dipandang oleh Fink sebagai arahan yang berharga menuju asosiasi yang menunjukkan bahwa orang benar-benar mempertimbangkan dan fokus pada pekerjaan dan pergaulan mereka. Orang akan berusaha memberikan semua yang mereka miliki untuk membantu asosiasi mencapai tujuannya. Fink juga mencirikan tanggung jawab otoritatif sebagai watak yang muncul dari suatu interaksi yang dianggap sebagai bukti pembeda yang terjadi ketika seseorang memiliki wawasan tentang sesuatu, seseorang, atau beberapa pemikiran sebagai pengembangan dari dirinya Fink (2016).

Penelitian ini dilaksanakan dengan obyek tenaga kebersihan Universitas Jember yang ada di setiap fakultas dan kantor pusat, hal ini dikarenakan peneliti melihat adanya fenomena yang terjadi di Universitas Jember dimana tenaga kebersihan dengan penghasilan yang dibawah UMR utamanya tenaga kebersihan dengan kontrak kerja 3 bulan, mereka tetap bertahan dan berusaha bekerja optimal untuk memberikan pelayanan kebersihan yang baik terhadap dosen, karyawan dan mahasiswa agar mereka merasa nyaman dalam lingkungan yang bersih dengan harapan dapat memotivasi untuk lebih giat dalam belajar bagi mahasiswa dan lebih giat bekerja bagi para dosen dan karyawan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan Kerja petugas kebersihan di Univesitas Jember; Terlepas dari apakah kompensasi mempengaruhi Komitmen Organisasional petugas kebersihan di Univesitas Jember; apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja petugas kebersihan di Univesitas Jember; apakah Lingkungan kerja mempengaruhi Komitmen Organisasional petugas kebersihan di Univesitas Jember; apakah Kepuasan kerja mempengaruhi Komitmen organisasional petugas kebersihan di Univesitas Jember; apakah Kompensasi mempengaruhi komitmen organisasional petugas kebersihan melalui kepuasan kerja di Univesitas Jember; apakah lingkungan kerja mempengaruhi Komitmen organisasional petugas kebersihan melalui kepuasan kerja di Univesitas Jember. Sasaran pemeriksaan tergantung pada perincian masalah, tujuan penelitian ini antara lain untuk menganalisis dampak kompensasi terhadap

kepuasan kerja petugas kebersihan di Universitas Jember; untuk melihat dampak kompensasi pada Komitmen Organisasional petugas pembersih di Universitas Jember; memeriksa dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas kebersihan di Universitas Jember; untuk melihat dampak lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi petugas kebersihan di Universitas Jember; untuk melihat dampak kepuasan kerja pada Komitmen Organisasional petugas kebersihan di Universitas Jember; menganalisis dampak kompensasi terhadap Komitmen Organisasional melalui kepuasan kerja petugas kebersihan di Universitas Jember; untuk melihat dampak Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui kepuasan kerja petugas kebersihan di Universitas Jember

METODE PENELITIAN

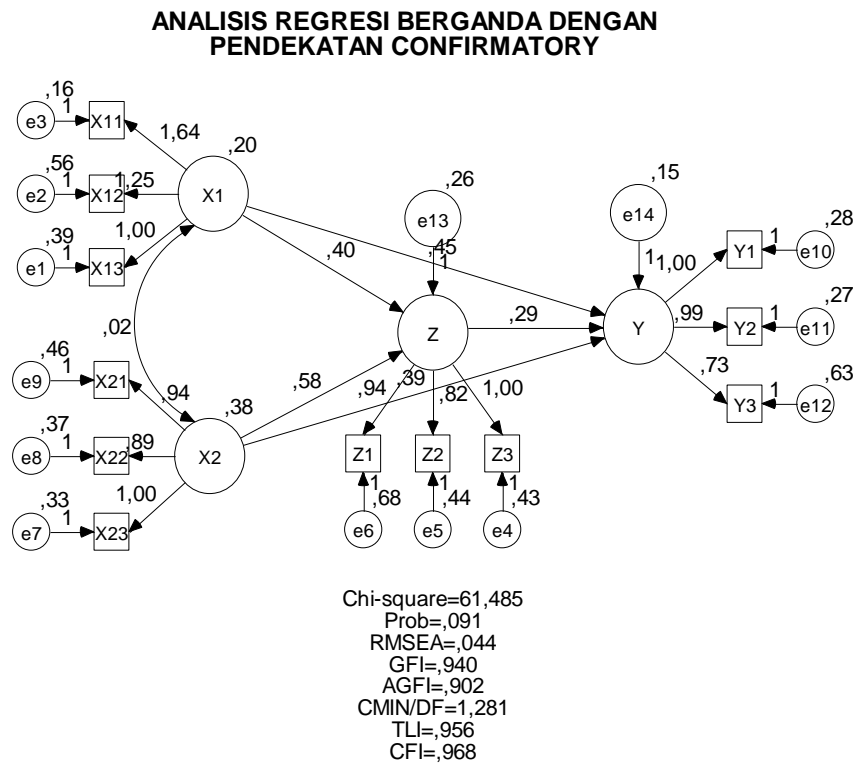
Strategi pengujian ini digunakan untuk menentukan fondasi masalah saat ini, gagasan esensial pemikiran yang digunakan sebagai sumber perspektif, metodologi yang digunakan, teori atau anggapan sementara yang diusulkan untuk menjawab masalah, strategi bermacam-macam informasi yang digunakan dan investigasi informasi terukur digunakan. Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian berisi pemaparan tentang rancangan penelitian, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis, kerangka pemecahan masalah. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori menurut Kuncoro (2007), karena penelitian ini menjelaskan pengaruh di antara variabel yang diteliti menurut Singgaribuan (1995). Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kebersihan di universitas jember dengan masa kontrak 3 (tiga) bulan yang berjumlah 146 tenaga kerja, data diolah dengan menggunakan program amose versi 5.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Petugas kebersihan di Universitas Jember memiliki tugas untuk memelihara kebersihan dan memberikan pelayanan kebersihan di dalam kantor dan diluar kantor. Hingga saat ini hampir disetiap gedung dan tempat-tempat umum, memiliki petugas kebersihan yang siap untuk memberikan pelayanan. Hal ini karena hingga saat ini kerapihan ruangan atau gedung perkantoran menjadi hal yang patut diperhatikan bagi Universitas Jember, mengingat iklim yang bersih dan kokoh bukan hanya penting untuk iklim praktis, Namun juga alasan untuk bantuan dan efisiensi pemerintah. bagi seluruh warga Universitas Jember sehingga kebersihan menjadi sangat penting karena dampak sosial yang timbul terhadap masyarakat luas sangat menentukan predikat baik atau buruk bagi Universitas Jember Kedepannya.

Analisis Regresi dengan Pendekatan Confirmatory

Pada tahap ini akan dilakukan uji kesesuaian model dan uji kausalitas. Hasil pengujian dengan menggunakan program amos versi 5.0 menggambarkan model regresi dengan metodologi konfirmatori yang menguatkan seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1 di bawah ini yang menunjukkan dampak kompensai, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi tenaga kebersihan di Universitas Jember.



Gambar 1 Analisis Regresi dengan Pendekatan *Confirmatory*

Uji Kesesuaian Model

Pengujian model pada regresi konfirmatori berencana untuk melihat kewajaran model. Konsekuensi pengujian kewajaran model dalam pengujian ini yang dimunculkan tergantung dapat dilihat pada Tabel 1. Terhadap delapan ukuran yang digunakan untuk survei jika model memungkinkan, dan semua standar terpenuhi. Jadi sangat baik dapat dikatakan bahwa model tersebut layak, yang menyiratkan ada kewajaran model dengan informasinya. Hasil dari uji model muncul di Tabel 1

Tabel 1 Indeks Kesesuaian Model

Kriteria	Nilai <i>Cutt Off</i>	Hasil Perhitungan	Keterangan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil (< X ² dengan df 48 adalah sebesar 73.683)	61,485	Baik
Sig.	> 0,05	0,09	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,04	Baik
GFI	≥ 0,90	0,94	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,90	Baik
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	1,281	Baik
TLI	≥ 0,90	0,95	Baik
CFI	≥ 0,90	0,96	Baik

Berdasarkan Tabel 1, disadari bahwa dari delapan ukuran yang digunakan untuk menilai kepraktisan model, hasil tes tidak memiliki satu aturan yang dinyatakan dapat diabaikan, aturan umum yang dicoba adalah sesuai model dan dinyatakan dapat diterima dan layak, yang menyiratkan bahwa ada kecocokan antara model dan informasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis riset akan dilakukan berdasar hasil estimasi model struktural.

Tabel 2 Pengujian Hipotesis Berdampak Langsung

Pengaruh	<i>Estimate</i>	<i>Standardized</i>	CR	Sig
Kepuasan Kerja Y1 ← Kompensasi X1	0.398	0.163	2.44 6	0.0 14
Kepuasan Kerja Y1 ← Lingkungan Kerja X2	0.584	0.135	4.31 6	***
Komitmen Organisasional Y2 ← Kompensasi X1	0.445	0.149	2.99 8	0.0 03
Komitmen Organisasional Y2 ← Lingkungan Kerja X2	0.390	0.133	2.93 5	0.0 03
Komitmen Organisasional Y2 ← Kepuasan Kerja Y1	0.288	0.139	2.06 7	0.0 39

Pengujian hipotesis mediasi atau intervening dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji sobel Ghozali (2011).

Tabel 3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	t tab 0,025-0.050/ df 142	t hitung	Sig
Komitmen Organisasional Y2 ← Kepuasan Kerja Y1 ← Kompensasi X1	1,976	1,36 5	Tidak Sig.
Komitmen Organisasional Y2 ← Kepuasan Kerja Y1 ← Lingkungan Kerja X2	1,976	2.76 5	Sig

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menguji hipotesis Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kebersihan di Universitas Jember. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai estimasi adalah 0.398.

Pengaruh faktor-faktor tersebut diperkuat dengan estimasi CR sebesar 2,446 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,014. sehingga hipotesis 1 bisa diterima karena Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kebersihan di Universitas Jember.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menguji hipotesis Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional tenaga kebersihan di Universitas Jember. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai estimasi adalah 0,584. Pengaruh faktor-faktor tersebut ditentukan dari estimasi CR sebesar 4.316 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 atau setara dengan 0,000. sehingga hipotesis 2 bisa diterima karena Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional tenaga kebersihan di Universitas Jember.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menguji hipotesis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tenaga kebersihan di Universitas Jember. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai estimasi adalah 0,445. Pengaruh faktor-faktor tersebut ditegaskan dengan estimasi CR sebesar 2.998 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05, tepatnya 0,003. sehingga hipotesis 3 bisa diterima dimana Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kebersihan di Universitas Jember.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini mencoba teori bahwa Tempat Kerja mempengaruhi Tanggung Jawab Otoritatif petugas kebersihan di Perguruan Tinggi Jember. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai estimasi adalah 0,390. Dampak dari faktor-faktor tersebut diperkuat dengan estimasi CR sebesar 2.935 dengan tingkat kepentingan lebih besar dari 0,05 yang setara dengan 0,003. Jadi hipotesis 4 dapat diakui dimana lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi tenaga kebersihan di Universitas Jember.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil dari penelitian ini mencoba teori bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Tenaga Kebersihan di Universitas Jember. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai estimate sebesar 0,288. Dampak dari faktor-faktor tersebut diperkuat dengan estimasi CR sebesar 2.067 dengan tingkat signifikan yang dalam posisi lebih dari 0,05 yaitu dengan nilai 0,039. Sehingga spekulasi 5 dapat diakui dimana kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi Komitmen Organisasional tenaga kebersihan di Universitas Jember.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan uji sobel diperoleh harga Y1 sebesar 1.365, dengan alasan harga Y1 yang diperoleh adalah $1.365 < 1.976$ dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat mengintervensi hubungan antara dampak Kompensasi menuju Komitmen Organisasi, hal ini menunjukkan bahwa uji koefisien efek Struktur Equestion Model menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasional. Sehingga hipotesis 6 tidak diakui dimana Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan uji sobel diperoleh harga Y1 sebesar 2.765, karena harga Y1 yang diperoleh adalah $2.765 > 1.976$ dengan tingkat kepentingan 5%, hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat

mengintervensi dampak lingkungan Kerja menuju Komitmen organisasional. bahwa hasil pengujian koefisien dari analisis Struktural Equestion Model menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Sehingga hipotesis 7 diterima karena Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui Kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian, apabila Kompensasi meningkat maka, Kepuasan Kerja juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. secara signifikan memiliki pengaruh untuk tetap bertahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karena perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan harapan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan
2. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh Kompensasi atas Komitmen Organisasional. Hasil pengujian menunjukkan apabila Kompensasi meningkat maka Komitmen Organisasional juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. secara signifikan memiliki pengaruh untuk tetap bertahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karena perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan harapan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan
3. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja atas Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan apabila Lingkungan Kerja meningkat maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Secara signifikan memiliki pengaruh untuk tetap bertahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karena perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan harapan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan
4. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Hasil pengujian menunjukkan apabila Lingkungan Kerja meningkat maka Komitmen Organisasional juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. secara signifikan memiliki pengaruh untuk tetap bertahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karena perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan harapan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan
5. Hasil pengujian menunjukkan apabila Kepuasan Kerja meningkat maka Komitmen Organisasional akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. secara signifikan memiliki pengaruh untuk tetap bertahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karena perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan harapan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan
6. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi tidak memberikan peningkatan signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja, dimana pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dibawah angka signifikan pada saat dimediasi variabel Kepuasan Kerja, sehingga variabel mediasi yang digunakan tidak banyak mempengaruhi petugas kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sebagai petugas kebersihan, perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan yang dikerjakan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan
7. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan apabila Lingkungan Kerja semakin meningkat maka akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. Secara signifikan memiliki pengaruh untuk tetap bertahan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari karena perasaan emosional yang kuat untuk tetap bertahan karena telah mendapatkan imbalan jasa sesuai dengan harapan serta memiliki tanggungjawab untuk terus menjalankan tugasnya sebagai tenaga kebersihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina, Y.M.D., 2008. Immunoekspresi Reseptor Estrogen α pada Poket Periodontal Lebih Banyak Daripada Reseptor Estrogen β , Indonesian Journal of Dentistry, 15(1): 50-56.
- Fink, G. (2016). Stress: Concept, Cognition, Emotion, and Behavior Handbook of Stress, Volume 1. Victoria: Elsevier.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesebelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara Hussein (2014:116)
- Octo Bayu Putra Wongkar 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK SULUTGO, Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3338 – 3347 ISSN 2303-1174.
- Prawirosentono, Suyadi. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE, 2010
- Quinerita Stevani Aruan (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015, ISSN 0852-1875.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sharma Suraj P., 2011, *The Effects of Empowerment and Transformational Leadership on Employee Intentions to Quit: A Study of Restaurant Workers in India*, *International Journal of Management* Vol. 28 No. 1 Part 2 Mar 2011 217-394.
- Sobel, M. E. 1982. Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology*. Washington DC: American Sociological Association.
- Sugianto 2018, Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan Kontrak Kerja Di Universitas Jember Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 12, No. 1 Januari 2018.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta:
- Veri Arinal (2017), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika, Jurnal CKI On SPOT, Vol. 10, No. 1, Juni 2017 ISSN 1979-7044.