

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Soppeng

**Nur Alfiani Riah^{1*}, Tenri S.P Dipoatmodjo², Rezky Amalia Hamka³,
Burhanuddin⁴, Uhud Darmawan Natsir⁵**

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri
Makassar, Makassar, Indonesia

Email: ^{1*}nuralfiani236@gmail.com, ²tenri.sayu@unm.ac.id,

³rezky.amalia.hamka@unm.ac.id, ⁴Dr.burhanuddin@unm.ac.id,

⁵uhud.darmawan@unm.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment on organizational commitment, with job satisfaction as a mediating variable, among employees of the Soppeng Regency Environmental Service. This study used a quantitative method with an associative approach. The population in this study was all 43 employees of the Soppeng Regency Environmental Service, who also served as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and documentation, then analyzed using regression analysis, t-tests, F-tests, and mediation tests (Sobel). The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction and organizational commitment. Employees who work in a comfortable, safe environment supported by harmonious working relationships tend to have higher work enthusiasm and loyalty to the organization. Furthermore, job satisfaction also has a positive and significant effect on organizational commitment, where employees who are satisfied with their jobs demonstrate greater loyalty, responsibility, and commitment to remaining with the organization. This study also found that job satisfaction significantly mediates the effect of the work environment on organizational commitment, thus serving as a partial mediator in this relationship. These findings confirm that improving the work environment not only directly impacts employee commitment but also indirectly through increased job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Soppeng Regency Environmental Agency.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng yang berjumlah 43 orang ASN, sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis

menggunakan analisis regresi, uji t, uji F, serta uji mediasi (Sobel). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang harmonis cenderung memiliki semangat kerja dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, di mana pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap lebih loyal, bertanggung jawab, dan berkomitmen untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, sehingga kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa perbaikan lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung pada komitmen pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, tuntutan terhadap kinerja organisasi semakin meningkat sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, meskipun didukung oleh kemajuan teknologi. Organisasi dituntut tidak hanya mampu beradaptasi secara teknis, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan serta komitmen kerja (Ginting et al., 2017; Firli & Kuswinarno, 2024).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berperan sebagai variabel intervening dalam meningkatkan komitmen organisasional (Saputra & Andi, 2017; Lismawati, 2017). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang berkaitan erat dengan motivasi, keterlibatan kerja, serta pemenuhan kebutuhan psikologis dan profesional pegawai (Paparang et al., 2021; Firli & Kuswinarno, 2024). Sementara itu, komitmen organisasional merupakan ikatan psikologis dan loyalitas pegawai terhadap organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja, keberlanjutan organisasi, serta penurunan tingkat turnover pegawai (Wulandari, 2022; Yusuf et al., 2017).

Meskipun hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada sektor swasta atau organisasi profit. Pada sektor swasta, lingkungan kerja yang kompetitif, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta fleksibilitas manajerial mendorong organisasi untuk lebih responsif dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan demi mempertahankan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, pada sektor publik, karakteristik organisasi yang birokratis, keterbatasan anggaran, sistem remunerasi yang relatif kaku, serta orientasi pelayanan publik menyebabkan dinamika kepuasan dan komitmen pegawai menjadi berbeda dan sering kali kurang mendapat perhatian yang memadai. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap), yaitu masih terbatasnya kajian empiris yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasional pada instansi pemerintah daerah, khususnya pada organisasi pelayanan publik di bidang lingkungan hidup.

Dalam konteks sektor publik, khususnya Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Soppeng, keberadaan pegawai yang memiliki komitmen tinggi menjadi sangat penting mengingat tugas dan fungsi instansi yang berkaitan langsung dengan kualitas lingkungan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, lingkungan kerja di instansi pemerintah sering dihadapkan pada keterbatasan fasilitas kerja, tingginya beban kerja, serta tuntutan pelayanan publik yang terus meningkat. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dan pada akhirnya berdampak pada komitmen organisasional serta efektivitas pelaksanaan program lingkungan hidup.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa pejabat dan staf DLH Kabupaten Soppeng pada 26 Juni 2025, secara umum lingkungan kerja dinilai cukup kondusif, ditandai dengan pembagian tugas yang jelas sesuai standar operasional prosedur (SOP), hubungan kerja yang harmonis, serta komitmen pegawai dalam menjalankan visi dan misi pemerintah daerah meskipun apresiasi masyarakat masih terbatas. Abdul Aziz menekankan pentingnya peran SDM, sarana prasarana, dan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup. Andi Massalangka Raya menyoroti perlunya peningkatan kualitas SDM dan dukungan anggaran guna memperkuat kinerja organisasi, sedangkan Rusdi menyampaikan bahwa hubungan kerja antarpegawai berjalan dengan baik dan fasilitas kerja relatif memadai, meskipun edukasi masyarakat masih menjadi tantangan utama.

Namun demikian, temuan empiris juga menunjukkan adanya permasalahan yang berpotensi memengaruhi kepuasan dan komitmen pegawai. Fitriani mengungkapkan keterbatasan ruang kerja, fasilitas yang belum optimal, serta proses renovasi kantor yang berdampak pada kenyamanan dan efektivitas kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja, semangat kerja, serta komitmen pegawai dalam jangka panjang. Selain itu, secara administratif, data internal DLH Kabupaten Soppeng menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran pegawai serta peningkatan beban kerja pada beberapa unit kerja dalam dua tahun terakhir, yang mengindikasikan potensi penurunan kepuasan dan komitmen organisasional apabila tidak ditangani secara sistematis.

Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai di sektor publik. Namun, masih diperlukan penelitian empiris yang secara khusus menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada instansi pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen SDM sektor publik, serta kontribusi praktis bagi DLH Kabupaten Soppeng dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas lingkungan kerja guna memperkuat kepuasan dan komitmen pegawai.

2. KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan kinerja dalam menjalankan tugas, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik (Enny, 2019; Marisyah, 2022). Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas, tata ruang, pencahayaan, kebersihan, dan keamanan kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan kerja, iklim organisasi, komunikasi, serta dukungan atasan dan rekan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan didukung fasilitas yang memadai mampu menciptakan rasa aman, memengaruhi kondisi emosional, serta mendorong karyawan bekerja secara lebih optimal dan produktif (Ginting, 2017; Sishaloho & Siregar, 2019).

Selain aspek fisik, lingkungan kerja juga mencakup dimensi sosial, psikologis, dan situasional yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada efektivitas penyelesaian tugas serta produktivitas organisasi secara keseluruhan (Soelistya et al., 2021; Ahmad et al., 2022; Parwita et al., 2023; Khaeruman et al., 2021). Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung kelancaran pekerjaan, tetapi juga membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi, meningkatkan motivasi, efisiensi, dan kualitas kinerja.

Berdasarkan Social Exchange Theory (SET), lingkungan kerja yang baik dipandang sebagai bentuk perhatian dan dukungan organisasi kepada karyawan. Perlakuan positif tersebut akan mendorong karyawan untuk memberikan timbal balik berupa sikap positif, seperti meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Dengan demikian, dalam penelitian ini lingkungan kerja disintesis sebagai persepsi pegawai terhadap kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja yang meliputi fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, hubungan kerja, serta dukungan organisasi, yang diukur berdasarkan tingkat kenyamanan, keamanan, dan dukungan yang dirasakan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan kesediaan individu untuk melibatkan diri secara aktif, memberikan usaha terbaik, serta tetap menjadi bagian dari organisasi demi mencapai tujuan bersama (Rohman et al., 2023). Komitmen ini mencerminkan ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang ditandai dengan kepercayaan, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta kemauan untuk berkontribusi secara maksimal dan bertahan dalam organisasi (Wulandari, 2022). Konsep komitmen organisasional telah berkembang selama lebih dari lima dekade dan tetap relevan sebagai respons atas dinamika hubungan kerja antara karyawan dan organisasi (Sari et al., 2023).

Komitmen organisasional juga dipahami sebagai bentuk loyalitas karyawan yang tercermin dari kesediaan bekerja sepenuh hati, tidak mudah meninggalkan organisasi, serta berperan aktif dalam pencapaian tujuan bersama (Yusuf & Syarif, 2017; Jufrizen, 2021). Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih besar, dan bersedia mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dalam perspektif Social Exchange Theory, komitmen organisasional muncul sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan positif yang diterima karyawan dari organisasi, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan kepuasan kerja yang terpenuhi. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai, mereka akan membalasnya dengan loyalitas dan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini komitmen organisasional disintesis sebagai tingkat keterikatan psikologis, loyalitas, dan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, yang diukur melalui indikator keterlibatan kerja, kesediaan mempertahankan keanggotaan, serta kebanggaan terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi individu atas berbagai aspek pekerjaan dan kondisi pribadinya (Rohman et al., 2023; Indrastuti, 2020). Kepuasan kerja bersifat afektif dan multidimensional, karena seorang pegawai dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan namun tidak puas pada aspek lainnya (Indrasari, 2021). Kepuasan ini tercermin dari kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, seperti upah, kesempatan pengembangan karier, hubungan kerja, penempatan,

jenis pekerjaan, struktur organisasi, serta kualitas pengawasan (Paparang et al., 2021; Larasati et al., 2023).

Selain dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik individu dan pengalaman kerja, serta berdampak pada motivasi, kinerja, dan retensi karyawan dalam organisasi (Firli & Kuswinarno, 2024). Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap kerja positif, tingkat absensi yang rendah, dan keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi terhadap organisasi.

Dalam kerangka Social Exchange Theory, kepuasan kerja berperan sebagai respon afektif awal atas perlakuan organisasi. Ketika lingkungan kerja dirasakan adil dan mendukung, pegawai akan merasakan kepuasan yang kemudian mendorong timbal balik berupa peningkatan komitmen organisasional.

Dengan demikian, dalam penelitian ini kepuasan kerja disintesis sebagai tingkat perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, yang diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, hubungan kerja, kesempatan pengembangan, sistem pengawasan, dan kondisi kerja yang dirasakan.

Hipotesis

Menurut Abubakar (2021), hipotesis merupakan pernyataan sementara yang kebenarannya masih perlu diuji melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1:Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun psikologis, meningkatkan kenyamanan dan rasa memiliki pegawai sehingga mendorong komitmen organisasional (Lismawati, 2023).

H2:Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng.

Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan semangat, konsentrasi, serta kepuasan kerja pegawai (Ginting et al., 2017).

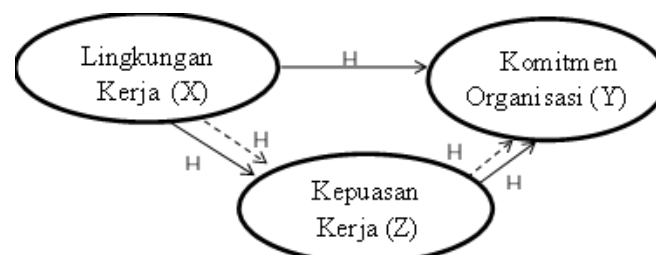
H3:Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Akbar & Djudi, 2016; Mathis, 2006).

H4:Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng.

Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya memperkuat komitmen organisasional pegawai (Kurniawan et al., 2021).

Kerangka Konseptual.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————→ : Parsial
-----→ : Simultan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Abubakar (2021), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan data berupa angka atau data kualitatif yang telah dikuantitatifkan, misalnya melalui skala pengukuran. Sementara pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Abubakar (2021) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, dalam penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dijelaskan untuk mengetahui hubungan antara keduanya.

Populasi dan Sampel

Menurut Abdullah et al. (2021), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng sebanyak 43 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, seluruh anggota populasi dijadikan sampel (sampling jenuh) sesuai pendapat Machali & Imam (2021). Jumlah 43 responden juga telah memenuhi ketentuan minimum analisis PLS-SEM (rule of ten), sehingga dinilai memadai untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Responden | Presentase |
|--------------|------------------|------------|
| < 30 tahun | 9 | 20.9% |
| 31-40 tahun | 25 | 58.1% |
| > 41 tahun | 9 | 20.9% |
| Total | 43 | 100% |

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Dari Tabel 1, terdapat 9 responden berusia antara <30 tahun, 25 (58,1%) responden berusia 31-40 Tahun, dan 9 (20,9%) responden berusia >41 Tahun. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berusia 30-40 tahun. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan fisik, mental, dan kedisiplinan tinggi, terutama untuk pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan. Kelompok usia 31–40 tahun merupakan usia yang paling sering menempati posisi teknis maupun staf administrasi yang aktif di lapangan maupun kantor. Dominasi responden pada rentang usia 31–40 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng berada pada usia produktif.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa karyawan pada rentang usia 30–40 tahun memiliki kinerja yang lebih stabil dan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Selanjutnya, penelitian oleh Sari et al. (2022) menemukan bahwa usia produktif berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja dan kemampuan penyelesaian tugas, terutama pada instansi pemerintahan yang menuntut ketelitian dan ketahanan kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase |
|---------------|------------------|-------------|
| Laki-laki | 27 | 62.8 |
| Perempuan | 16 | 37.2 |
| Total | 43 | 100% |

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa terdapat 27 (62.8%) responden laki-laki dan 16 (37.2%) responden perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam survei ini berjenis kelamin laki-laki. Dominasi responden laki-laki mencerminkan karakteristik tenaga kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng, yang sebagian besar memiliki tugas dan tanggung jawab di bidang operasional dan teknis lapangan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian oleh Rahman dan Syamsuddin (2021) menemukan bahwa instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik dan pekerjaan teknis lapangan cenderung didominasi oleh pegawai laki-laki. Selanjutnya, Putri et al. (2022) menyatakan bahwa perbedaan komposisi jenis kelamin dalam organisasi pemerintah lebih dipengaruhi oleh karakteristik dan tuntutan pekerjaan dibandingkan oleh faktor kemampuan kerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Presentase |
|---------------------|------------------|-------------|
| SMA | 8 | 18.6% |
| D3/S1 | 27 | 62.8% |
| S2 | 8 | 18.6% |
| Total | 43 | 100% |

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Dari Tabel 3, terdapat 8 (18.6%) responden berpendidikan SMA, 27 (62.8%) berpendidikan D3/S1, dan 8 (18.6%) di antara responden berpendidikan S2. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam survei ini berpendidikan D3/S1. Dominasi responden dengan pendidikan D3/S1 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas teknis dan administratif.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian oleh Sutrisno dan Anwar (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik, terutama dalam hal ketepatan penyelesaian tugas dan kemampuan pemecahan masalah. Selain itu, penelitian Hidayat et al. (2022) menemukan bahwa pegawai dengan pendidikan D3 dan S1 mendominasi instansi pemerintah daerah karena kualifikasi tersebut sesuai dengan kebutuhan jabatan fungsional dan struktural.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah Responden | Presentase |
|--------------|------------------|-------------|
| < 10 tahun | 8 | 18.6% |
| > 10 tahun | 27 | 62.8% |
| > 20 tahun | 8 | 18.6% |
| Total | 43 | 100% |

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4. di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (62.8%). Sementara itu, responden yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun dan lebih dari 20 tahun masing-masing berjumlah 8 orang (18.6%). Kondisi ini mengindikasikan tingkat loyalitas dan stabilitas tenaga kerja yang relatif tinggi, karena sebagian besar karyawan telah bekerja lebih dari satu dekade. Dengan demikian, masa kerja responden cenderung berada pada kategori berpengalaman. Dominasi responden dengan masa kerja di atas 10 tahun mengindikasikan bahwa karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng memiliki tingkat loyalitas dan stabilitas kerja yang relatif tinggi.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian oleh Wahyuni dan Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan sektor publik. Selanjutnya, Nugroho et al. (2022) menemukan bahwa pegawai dengan masa kerja di atas 10 tahun memiliki tingkat tanggung jawab dan disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki masa kerja lebih singkat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam menjawab permasalahan penelitian, yaitu melalui kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Kuesioner disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, yang dinilai efisien karena responden hanya memilih jawaban yang tersedia (Sahir, 2021). Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui dokumen tertulis, gambar, maupun arsip yang relevan dengan objek penelitian. Observasi dilakukan secara non-partisipatif untuk mengamati kondisi nyata lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Soppeng, baik aspek fisik maupun nonfisik, seperti fasilitas, kebersihan, serta interaksi sosial antarpegawai (Abubakar, 2021). Selain itu, wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali informasi mendalam terkait persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, dengan tetap memberi ruang eksplorasi jawaban informan secara fleksibel (Abubakar, 2021).

Teknik Analisis Data

Menurut Abdullah et al. (2021), teknik analisis data merupakan metode untuk mengolah data menjadi informasi yang bermakna sehingga mudah dipahami dan bermanfaat dalam memecahkan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data diawali dengan uji validitas untuk menilai apakah butir pertanyaan kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada taraf signifikansi 5% (Sahir, 2021). Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk menguji konsistensi jawaban responden menggunakan Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$ (Sahir, 2021).

Untuk menguji hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan analisis statistik berbasis Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 3.0. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan kausal, model mediasi, serta sesuai untuk ukuran sampel relatif kecil. Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan melalui uji convergent validity (outer loading $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$), discriminant validity (cross loading dan Fornell-Larcker Criterion), serta reliabilitas konstruk dengan Composite Reliability $\geq 0,70$ dan Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Setiabudhi et al., 2024).

Evaluasi model struktural (inner model) digunakan untuk menguji hipotesis melalui koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dengan kriteria kuat, sedang, dan lemah (Setiabudhi et al., 2024). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel, uji mediasi (uji Sobel/analisis jalur) untuk menilai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, uji simultan (uji F) untuk pengaruh bersama, serta uji korelasi dan regresi ganda untuk hipotesis mediasi. Selain itu, uji koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk menilai besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Validitas Konvergen

Covergent Validity adalah mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari outer loading dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik, jika nilai outer loading diatas 0,70. Nilai average variance inflation factor (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali, dkk dalam Hamid, 2019).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konvergen

| | Kepuasan Kerja (Z) | Komitmen Organisasi (Y) | Lingkungan Kerja (X) |
|-------|--------------------|-------------------------|----------------------|
| X1.1 | | | 0.941 |
| X1.2 | | | 0.935 |
| X1.3 | | | 0.947 |
| X1.4 | | | 0.939 |
| X1.5 | | | 0.945 |
| X1.6 | | | 0.943 |
| X1.7 | | | 0.933 |
| X1.8 | | | 0.877 |
| X1.9 | | | 0.937 |
| X1.10 | | | 0.909 |
| Y.1 | | 0.871 | |
| Y.2 | | 0.915 | |
| Y.3 | | 0.914 | |
| Y.4 | | 0.932 | |
| Y.5 | | 0.927 | |
| Y.6 | | 0.928 | |
| Y.7 | | 0.931 | |
| Y.8 | | 0.943 | |
| Z1.1 | 0.926 | | |
| Z1.2 | 0.919 | | |
| Z1.3 | 0.928 | | |
| Z1.4 | 0.936 | | |
| Z1.5 | 0.926 | | |
| Z1.6 | 0.921 | | |
| Z1.7 | 0.915 | | |
| Z1.8 | 0.915 | | |

Sumber: Data Hasil SEM-PLS 3.3.7 (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading semua variabel sudah memenuhi syarat nilai yang disarankan yaitu lebih dari 0,70. Nilai paling kecil dari tabel tersebut adalah 0,87 dari variabel komitmen organisasional. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini sudah valid atau telah memenuhi Covergent Validity.

Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan adalah membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk menguji model pengukuran *discriminant validity* adalah dengan cara melihat nilai cross loading. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali, dkk, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan Metode Fornell-Lecker

| | Kepuasan Kerja (Z) | Komitmen Organisasi (Y) | Lingkungan Kerja (X) |
|-------------------------|--------------------|-------------------------|----------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0,923 | | |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0,841 | 0,920 | |
| Lingkungan Kerja (X) | 0,743 | 0,848 | 0,931 |

Sumber: Data Hasil SEM-PLS 3.3.7 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai akar AVE tiap variabel > korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

| | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-------------------------|------------------|-----------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.975 | 0.979 |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0.974 | 0.978 |
| Lingkungan Kerja (X) | 0.983 | 0.985 |

Sumber: Data Hasil SEM-PLS 3.3.7 (2025)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,70, pada tabel diatas nilai *Composite Reliability* semua variabel sudah lebih dari 0,70 dan nilai *Composite Reliability* terkecil pada variabel komitmen organisasi (Y) dengan nilai 0,978. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Conbarch Alpha* > 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60 dan nilai *Conbarch Alpha*. Terkecil pada variabel komitmen organisasi (Y) 0,974.

Analisis Inner Model

R-square

R-Square merupakan uji yang digunakan untuk memperlihatkan seberapa jauh pengaruh hubungan antar variabel X dengan variabel Y, menurut Ghozali, Imam (2019).

Tabel 8. R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.552 | 0.541 |
| Komitmen Organisasi (Y) | 0.819 | 0.810 |

Sumber: Data Hasil SEM-PLS 3.3.7 (2025)

Menurut Ghozali, Imam (2019) jika nilai *R-Square* 0.75 maka bisa dikatakan kuat, nilai 0.5 dikatakan moderat dan nilai 0.25 dikatakan lemah. Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* berpengaruh secara bersama-sama pada variabel

X (Lingkungan Kerja terhadap variabel Y (Komitmen Organisasi) adalah sebesar 0.819 dengan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,810. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen variabel X (Lingkungan Kerja) secara serentak mempengaruhi variabel Y (Komitmen Organisasi) sebesar sebesar 0.819 atau 81.9%. Oleh karena itu nilai *R-Square* 0.819 ini dikatakan kuat.

Nilai *R-Square* berpengaruh secara bersama-sama pada variabel X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0.552, dengan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.541. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk eksogen variabel X (Lingkungan Kerja secara serentak mempengaruhi variabel Z (Kepuasan Kerja) 0.552 atau 55,2%. Oleh karena itu nilai *R-Square* 0.552 ini dikatakan kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------|--------------|
| Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) | 0.471 | 0.481 | 0.177 | 2.655 | 0.008 |
| Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z) | 0.743 | 0.754 | 0.086 | 8.643 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja (X) -> Komitmen Organisasi (Y) | 0.499 | 0.489 | 0.180 | 2.769 | 0.006 |
| Lingkungan Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) | 0.350 | 0.366 | 0.155 | 2.253 | 0.025 |

Berdasarkan tabel di atas, *hasil uji direct effect* dan *indirect effect* menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan diterima, karena seluruh nilai p-value < 0,05 dan nilai t-statistic > 1,96. Hal ini berarti semua hubungan antar variabel bersifat positif dan signifikan.

Hipotesis pertama:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki p-value sebesar 0.000 (<0.05) dengan t-statistic sebesar 8.643 (>1.96). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Hipotesis kedua:

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan nilai p-value sebesar 0.008 (<0.05) dan t-statistic sebesar 2.655 (>1.96). Dengan demikian, hipotesis ini diterima. Hasil ini menandakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar komitmen mereka terhadap organisasi.

Hipotesis ketiga:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan nilai p-value sebesar 0.006 (<0.05) dengan t-statistic sebesar 2.769 (>1.96). Hasil ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis keempat:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan nilai p-value sebesar 0.025 (<0.05) dan t-statistic sebesar 2.253 (>1.96). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Dengan nilai Original Sample sebesar 0.350, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja meningkat, dan pada akhirnya akan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DLH Kabupaten Soppeng. Lingkungan yang nyaman, hubungan kerja harmonis, pembagian tugas sesuai SOP, serta dukungan atasan meningkatkan persepsi positif pegawai. Dalam konteks sektor publik, aspek nonfisik seperti kebersamaan dan kejelasan peran lebih dominan dalam membentuk kepuasan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan mendukung *Social Exchange Theory*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang puas cenderung memiliki loyalitas, tanggung jawab, dan keterikatan emosional yang lebih tinggi. Di DLH Soppeng, kepuasan juga dipengaruhi rasa bangga sebagai bagian dari institusi pemerintah. Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu dan memperkuat *Social Exchange Theory*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan yang aman, harmonis, dan didukung fasilitas memadai menumbuhkan rasa memiliki dan keinginan berkontribusi jangka panjang. Budaya kebersamaan turut memperkuat komitmen pegawai.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja (partial mediation). Artinya, lingkungan kerja meningkatkan komitmen secara langsung, sekaligus melalui peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini kembali menegaskan relevansi *Social Exchange Theory* dalam menjelaskan hubungan antarvariabel pada sektor publik.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Selain itu, Lingkungan Kerja secara langsung turut meningkatkan Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja juga terbukti memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi, dengan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan (Original Sample 0.350). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja akan

meningkatkan kepuasan dan pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, K. dkk. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abubakar, Rifa'i. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta. Suka- Press Uin Sunan Kalijaga.
- Adi, Y. dkk. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(3), 445 - 451
- Ahmad, A.J, Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal KIMAP*, 3(1), 288–294.
- Akbar, F.H, Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79– 87.
- Alvina, T.I, & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen) . *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 7(4), 1-14
- Anggoro, M. Y. A. R. K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 131– 133.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*, 27(2), 141–162.
- Ende, E., & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 56–59.
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pabrik rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi (JUMAKET)*, 1(2), 88–97.
- Ginting, W. O., Normi, S., & Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 13–20.
- Herminingsih, A., & Amalia, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Fundamental Management*, 1(3), 310–312.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan

. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumber daya manusia strategi (Edisi revisi).

Pekanbaru: UR Pers.

Jovenka, F. M., & Rosy, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Buduran. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 153–163.

Jufrizen. (2021). Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderasi . Medan: Pers UMSU.

Jufrizen. (2021). Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderasi . Medan: Pers UMSU.

Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Promosi: Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 10(1), 57–70.

Larasati, K., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. *Santri: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(5), 44–57.

Lismawati, ED (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening . Universitas Islam Sultan Agung

Machali, Imam. 2021. METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Mahmudah, EW (2019). Manajemen sumber daya manusia . Surabaya: UBHARA Manajemen Pers.

Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4), 576–585.

Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada organisasi kantor hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–121.

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri. *VALUES*, 4(1), 69–71.

Putri, S., Nurlaela, & Hidayat, A. I. (2023). Pengaruh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Andalan Inti Utama

Makassar. Jurnal Ilmiah Manajemen Nobel Indonesia, 5(1).

Rohman, F., Wijaya, C., Mesiono, & Ananda, R. (2023). Komitmen organisasi: Analisis faktor sifat kepribadian, iklim organisasi dan kepuasan kerja . Medan: CV. Manhaji.

Sahir, Syafrida Hafni. 2022. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Penerbit Kbm Indonesia.

Santoso, A. B., & 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), 1407–1409.

Sari, EYD, Bashori, K., Zahra, NL, Faralenni, SA, Silvianingrum, R., Rini, DP, ... & Muhaemin RS, LS (2023). Komitmen organisasi: Tinjauan kasus berbagai organisasi publik dan swasta . Yogyakarta: UAD Pers.

Saputra, A., & Andri, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru) . JOM FISIP, 4(2) 1-15.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281.

Setiabudhi, H., Suwono, S., Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). Analisis data kuantitatif dengan SmartPLS 4. Borneo Novelty Publishing.

Siyoto dan Sodik. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Kediri: Literasi Media Publishing

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Keunggulan kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi penyelesaian dan lingkungan kerja . Sidoarjo: Pusat Pembelajaran Nizamia.

Syahrum dan Salim. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Citapustaka Media.

Wulandari, W. W., Candra, M. D., & Sya'baniyah, R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Jurnal Dar El-Falah: Ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora, 1(2), 1–11.

Yani, dkk. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Kabupaten Buton Utara. Jurnal Administrasi Bisnis, 5(2), 510- 521

Yusuf, RM, & Syarif, D. (2017). Komitmen organisasi: Definisi, mempengaruhi & mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka.