



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RADIO SWASTA DI SURAKARTA:
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Ramadhian Agus Triono Sudalyo

Teknik Informatika, Fakultas Teknik Elektro dan Informatika, Universitas Surakarta, Indonesia
ramadhianagustriono@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Radio salah satu hasil dari teknologi berfungsi sebagai media penyampaian informasi bagi masyarakat. Industri radio di kota Surakarta mengalami perkembangan yang pesat, ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah radio swasta.

Tujuan penelitian: Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan sampel 73 karyawan yang bekerja pada industri radio swasta di Surakarta. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dan uji Sobel.

Hasil penelitian: Hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan: Temuan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen, Kepuasan, Kinerja

Abstract

Background: Radio is one of the results of technology serves as a medium of information delivery for the public. The radio industry in the city of Surakarta is experiencing rapid development, characterized by the increasing number of private radios.

Research purposes: To analyze the influence of the work environment and organizational commitment on employee performance, analyze the influence of the work environment, organizational commitment and job satisfaction on employee performance, analyze the indirect influence of the work environment and organizational commitment on employee performance through job satisfaction.

Research methods: The study used a sample of 73 employees working in the private radio industry in Surakarta. Data analysis techniques use path analysis and the Sobel test.

Research results: The findings showed that the work environment and organizational commitment had a significant effect on employee performance, the work environment, organizational commitment and job satisfaction had a significant effect on employee performance and the work environment and organizational commitment had an indirect effect on employee performance through job satisfaction.

Conclusion: These findings prove that the work papacy acts as an *intervening* variable that links the influence of the work environment and organizational commitment to employee performance.

Keywords: Work Environment, Commitment, Satisfaction, Performance

Diterima: 29-10-2021; Direvisi: 2-11-2021; Disetujui: 14-11-2021

PENDAHULUAN

Keberadaan radio swasta di era informatika turut berperan dalam memenuhi kebutuhan informasi baik berita (Susanti, 2016), hiburan secara audio, serta mendukung pertumbuhan ekonomi (Tores & Devi, 2018). Dalam pelaksanaannya, industri radio swasta

How to cite:
E-ISSN:
Published by:

Ramadhian Agus Triono Sudalyo. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta di Surakarta: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(11): 1.444-1.456
2774-5155
<https://greenpublisher.id/>

di Surakarta memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang handal agar menghasilkan siaran yang dapat menarik perhatian pendengar sebanyak-banyaknya (Abdillah et al., 2020). Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan yang bekerja di radio dituntut bekerja profesional dan berkinerja unggul (Kamsina, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi (Mansur & Marifah, 2018). Karyawan sebagai tenaga kerja adalah aset utama organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif setiap aktivitas organisasi. Sistem operasi organisasi dan sumber daya manusia adalah dua faktor penting, namun aset yang paling penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Almutairi, 2015).

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja pekerjaan (*job performance*) didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok saat melaksanakan tugas. Kinerja organisasi adalah tanda yang menunjukkan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien, salah satu elemen yang dapat dinilai adalah kinerja karyawan. Parameter yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan, dan kreativitas individu terhadap hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab selama periode tertentu (Almutairi, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kinerja karyawan tergantung pada kualitas lingkungan tempat bekerja yang merupakan bantuan pekerjaan, dukungan pengawas, dan juga lingkungan fisik tempat bekerja (Naharuddin & Sadegi, 2013). Lingkungan kerja memiliki manfaat untuk menciptakan gairah kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja. Lingkungan kerja dapat dipersepsikan sebagai suatu proses, sistem, struktur, alat-alat atau kondisi di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja individu karyawan baik hasil kerja yang positif atau negatif, selain itu lingkungan kerja mencakup kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, serta faktor-faktor lingkungan internal dan eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh (Narasuci et al., 2018); (Lankeshwara, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Sahlan et al., 2015); Fahmi & Hariasih (2016) memperoleh temuan yang bertentangan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasional telah menjadi salah satu sikap kerja paling populer yang telah dipelajari oleh para praktisi dan peneliti kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Salah satu alasan komitmen telah menarik perhatian para peneliti, karena organisasi tergantung pada komitmen karyawan untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja unggul. Komitmen organisasional adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan dari karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya demi nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan posisi organisasi. Komitmen organisasional diklasifikasikan menjadi tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan (berkelanjutan) dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, termasuk keyakinan dan keinginan mengenai pencapaian tujuan organisasi. Komitmen berkelanjutan mengacu pada perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi. Komitmen normatif didasarkan pada biaya yang dikeluarkan oleh karyawan jika mereka ingin meninggalkan organisasi (Almutairi, 2016). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Madhuri et al., 2014) dan (Ghofur et al., 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Karyawan yang komit secara organisasi akan memperlihatkan rekaman kehadiran yang baik dan kemauan untuk taat terhadap kebijaksanaan organisasi dan tingkat turnover karyawan yang rendah. Peningkatan komitmen organisasional tersebut menunjukkan bahwa sikap dan perilaku kerja karyawan menjadi semakin positif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Namun hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Masydzulhak, A. H., 2016); (Hidayati, 2015) memperoleh temuan yang bertentangan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* dari beberapa penelitian tersebut di atas, menunjukkan adanya kesenjangan temuan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan hasil temuan dapat saja terjadi karena perbedaan fenomena, paradigma variabel amatan, dan setting yang diteliti, sehingga hal ini mengakibatkan masing-masing penelitian mempunyai keunikan tersendiri.

Dalam riset Sumber Daya Manusia seringkali model penelitian tidak hadir dalam bentuk pengaruh langsung, terkadang hubungan komitmen organisasional dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tersebut dapat diperantarai oleh fenomena lain seperti kepuasan kerja. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh (Chaudhry et al., 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian (Dinc, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Chaudhry et al., 2017) dapat diperoleh pemahaman bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Kinerja unggul karyawan dapat diwujudkan apabila sebelumnya karyawan merasakan kepuasan bekerja, dan kepuasan kerja karyawan dapat terjadi karena karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja karyawan radio swasta di Surakarta memiliki kontribusi positif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, oleh karenanya organisasi selalu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Fenomena yang teramati, karyawan radio swasta di Surakarta tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi di tempat bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat menyangkut peralatan, peraturan, kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Sikap karyawan terhadap lingkungan kerja akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki karyawan turut menentukan kinerja yang dihasilkan, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dari loyalitas, kerja keras, dan kedisiplinan dalam mentaati peraturan.

Sejalan dengan permasalahan dan hasil riset sebelumnya, untuk mencapai kinerja unggul, kepuasan kerja karyawan amat penting diwujudkan. Kepuasan dalam bekerja dapat bersumber dari lingkungan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Atas dasar kajian latar belakang, permasalahan dalam penelitian ini apakah lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Urgensi dari penelitian ini, penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan radio swasta di Surakarta melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sampai saat ini belum pernah dilakukan,

sedangkan penelitian sebelumnya (Chaudhry et al., 2017) dilakukan pada perusahaan manufaktur dan perbankan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen industri radio swasta di Surakarta dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berdaya saing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan objek penelitian seluruh radio swasta di kota Surakarta dengan jumlah populasi 127 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan studi sensus dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan responden. Dalam pelaksanaannya, hasil kuesioner yang kembali dan diisi dengan lengkap sebanyak 73 kuesioner. Dengan demikian, penelitian ini hanya menggunakan 73 karyawan sebagai responden. Data lingkungan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner tertutup. Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Tabel 1. Definisi dan Pengukuran Variabel.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja karyawan	Hasil kerja yang dicapai karyawan terhadap pelaksanaan tugas selama periode tertentu dan diukur berdasarkan kriteria penilaian tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Pemahaman tugas 4. Keterampilan interpersonal 5. Mental sukses 6. Terbuka dengan perubahan 7. Kreativitas 8. Keterampilan berkomunikasi 9. Inisiatif
Lingkungan kerja	Segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja 2. Kondisi suhu udara 3. Ruang kerja 4. Sarana komunikasi dan teknologi informasi 5. Hubungan dengan rekan kerja 6. Hubungan dengan atasan 7. Kerja sama dengan tim 8. Sistem penilaian kinerja. 9. Standar Operasional Prosedur 10. Budaya kerja 11. Kebijakan disiplin (Wilson, 2015).
Komitmen organisasional	Kekuatan relatif dari individu karyawan dalam menghayati (mengidentifikasi) tujuan dan nilai-nilai organisasi serta tingkat keterlibatannya dalam mendukung tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi 2. Kebanggaan terhadap organisasi 3. Kepedulian terhadap organisasi 4. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi 5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi (Taurisa et al., 2012).

Kepuasan kerja	Kondisi perasaan karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan berbagai aspek di tempat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Atasan 3. Gaji 4. Kesempatan Promosi 5. Rekan kerja 6. Kepuasan kerja menyeluruh (Taurisa et al., 2012)
-----------------------	---	--

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas menggunakan analisis *Pearson Correlations* dan reliabilitas menggunakan analisis *Cronbach Alpha*. Uji Asumsi Klasik dilakukan melalui empat uji yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$X_3 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = \alpha + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_3 + \varepsilon_2$$

Keterangan:

X_1	= Lingkungan kerja
X_2	= Komitmen organisasional
X_3	= Kepuasan kerja
Y	= Kinerja pegawai
α	= Konstanta
$\beta_1 \dots \beta_5$	= Koefisien jalur dihitung dari nilai <i>Standardized Coefficient (Beta)</i>
ε	= Jumlah <i>variance</i> yang tak ter jelaskan (<i>Unexplained variance</i>)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas melalui uji *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja semuanya valid, ditunjukkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel. Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji validitas item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y-1	0,960	0,235	Valid
	Y-2	0,925	0,235	Valid
	Y-3	0,892	0,235	Valid
	Y-4	0,898	0,235	Valid
	Y-5	0,899	0,235	Valid
	Y-6	0,875	0,235	Valid
	Y-7	0,913	0,235	Valid
	Y-8	0,894	0,235	Valid
	Y-9	0,904	0,235	Valid
Lingkungan kerja	X1-1	0,831	0,235	Valid
	X1-2	0,759	0,235	Valid
	X1-3	0,757	0,235	Valid
	X1-4	0,792	0,235	Valid
	X1-5	0,803	0,235	Valid

	X1-6	0,816	0,235	Valid
	X1-7	0,785	0,235	Valid
	X1-8	0,728	0,235	Valid
	X1-9	0,806	0,235	Valid
	X1-10	0,801	0,235	Valid
	X1-11	0,787	0,235	Valid
Komitmen Organisasional	X2-1	0,787	0,235	Valid
	X2-2	0,895	0,235	Valid
	X2-3	0,808	0,235	Valid
	X2-4	0,902	0,235	Valid
	X2-5	0,876	0,235	Valid
Kepuasan kerja	Y-1	0,780	0,235	Valid
	Y-2	0,784	0,235	Valid
	Y-3	0,815	0,235	Valid
	Y-4	0,776	0,235	Valid
	Y-5	0,792	0,235	Valid
	Y-6	0,857	0,235	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas untuk instrumen kinerja karyawan, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria uji	Kesimpulan
Kinerja karyawan	0,973	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,939	0,60	Reliabel
Komitmen organisasional	0,921	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,888	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020.

A. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS berikut ini disajikan hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Normalitas	<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i> (0,072) > 0,05	Residual normal
Uji Multikolinieritas	<i>Tolerance</i> (0,777; 0,747; 0,601) > 0,1 <i>VIF</i> (1,287; 1,338; 1,665) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	<i>p value</i> (0,323; 0,374; 0,990) > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2020.

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh *Asymp.Sig.(2-tailed)* (0,072) > 0,05 berarti residual normal. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan

bahwa masing-masing variabel independen (lingkungan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja) tidak saling berkorelasi linier. Hal ini ditunjukkan dari nilai *tolerance* (0,777; 0,747; 0,601) > 0,1 dan *Variance Inflation Factors/VIF* (1,287; 1,338; 1,665) < 10. Dengan demikian model regresi linier ganda dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji *Glejser*. Hasil perhitungan dengan program SPSS menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (komitmen organisasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja) tidak signifikan terhadap variabel *absolut residual*. Hal ini ditunjukkan dengan *p value* (0,323; 0,374; 0,990) > 0,05 berarti model tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

B. Uji Pengaruh Langsung

Uji pengaruh langsung berkaitan dengan pengujian hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t yang dihasilkan dari analisis regresi kedua model. Hasil analisis regresi disajikan seperti tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Langsung.

Model	Jalur	t hitung	Sig.	Keterangan
1	X1 → X3	4,636	0,000	H1 diterima
	X2 → X3	4,236	0,000	H2 diterima
2	X1 → Y	2,300	0,024	H3 diterima
	X2 → Y	2,052	0,044	H4 diterima
	X3 → Y	4,424	0,000	H5 diterima

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung seperti pada tabel di atas, pengujian setiap hipotesis diuraikan sebagai berikut:

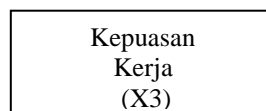
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,636 dan *p value* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 1 diterima
- Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,236 dan *p value* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 2 diterima
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,300 dan *p value* sebesar 0,024 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 3 diterima
- Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,052 dan *p value* sebesar 0,044 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 4 diterima
- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,424 dan *p value* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis 5 diterima.

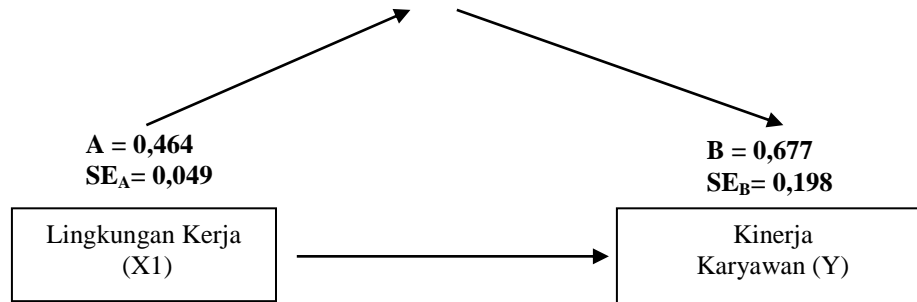
C. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji pengaruh tidak langsung berkaitan dengan pengujian hipotesis 6 dan hipotesis 7, dilakukan dengan uji Sobel (*Sobel Test*). *Sobel Test* ini dihitung melalui *Online Sobel Calculator* yang dapat diakses melalui <https://www.danielsoper.com>.

- Pengujian Hipotesis 6

Pengujian hipotesis 6 bertujuan untuk menguji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil Sobel kalkulator online disajikan dalam gambar dan tabel di bawah ini.





Gambar 1. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Tabel 6. Hasil Uji Sobel 1.

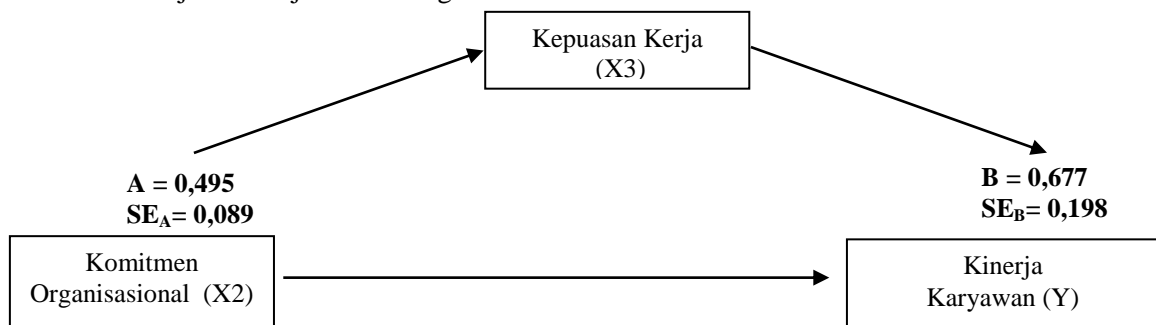
Jalur	Koefisien Jalur	Standard Error	Sobel test statistic	Probabilitas (uji 2 sisi)
X1 → X3	A = 0,464	SE _A = 0,049	3,216	0,001
X3 → Y	B = 0,677	SE _B = 0,198		

Sumber: Hasil Sobel kalkulator online.

Hasil uji sobel 1 menunjukkan nilai Sobel statistik 3,216 dan *p value* (probabilitas dua sisi) $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan radio swasta di Surakarta, maka hipotesis 6 diterima.

b. Pengujian Hipotesis 7

Pengujian hipotesis 7 bertujuan untuk menguji pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil Sobel kalkulator online disajikan disajikan dalam gambar dan tabel di bawah ini.



Gambar 2. Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Sobel 2.

Jalur	Standardized Coefficients	Standard Error	Sobel test statistic	Probabilitas (uji 2 sisi)
X2 → X3	A = 0,495	SE _A = 0,089	2,913	0,003
X3 → Y	B = 0,677	SE _B = 0,198		

Sumber: Hasil Sobel kalkulator online.

Hasil uji sobel 2 menunjukkan nilai statistik Sobel 2,913 dan *p value* (probabilitas dua sisi) $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional

berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan radio swasta di Surakarta. Dengan demikian hipotesis 7 diterima.

D. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Temuan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan radio swasta di Surakarta, ditunjukkan dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin baik lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan yang dirasakan karyawan merupakan sikap terhadap berbagai kondisi di tempat kerja termasuk lingkungan kerja fisik seperti kelayakan ruang kerja, sarana dan prasarana, pencahayaan, suhu udara di tempat kerja, tata ruang kantor, dan peralatan komputer. Selain itu lingkungan kerja non fisik mencakup kebijakan dan peraturan organisasi, budaya kerja, serta hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja. Lingkungan kerja bersifat fisik dan non fisik tersebut dapat dipersepsikan karyawan, turut mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan baik positif atau negatif. Semakin baik lingkungan kerja dapat mendorong semangat dan kegairahan kerja, sehingga karyawan cenderung merasakan kepuasan dan dapat bekerja dengan efektif dan maksimal. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pimpinan harus turut mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

E. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kepuasan kerja

Temuan ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Radio swasta di Surakarta, ditunjukkan dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasional karyawan dalam penelitian ini merupakan kekuatan relatif dari individu karyawan radio swasta di Surakarta dalam menghayati tujuan dan nilai-nilai organisasi serta tingkat keterlibatannya dalam mendukung tujuan organisasi. Tingkat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, ketertarikan untuk bekerja pada organisasi, dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi. Dalam pelaksanaannya, komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari komitmen untuk selalu meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, komitmen untuk patuh dengan peraturan organisasi, memperbaiki diri dan meningkatkan kapasitasnya. Karyawan yang komit dengan tugas dan tujuan organisasi, cenderung akan memperoleh kepuasan bekerja, dibandingkan karyawan dengan tingkat komitmen tugas yang rendah. Hal ini disebabkan karena karyawan yang komit dengan tugasnya, merasa setuju dengan nilai-nilai organisasi, menunjukkan loyalitas dan keterlibatan dalam memajukan organisasi sehingga komitmen tersebut akan berdampak pada sikap kerja berupa kepuasan dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi tinggi cenderung merasa puas terhadap pekerjaan dan berbagai situasi di tempat kerja.

F. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan radio swasta di Surakarta, ditunjukkan dengan *p value* sebesar $0,024 < 0,05$. Faktor lingkungan kerja baik fisik dan non fisik apabila semakin mendapat dukungan dan pemenuhan, akan memacu karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tuntutan organisasi. Semakin baik lingkungan kerja, akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kantor radio swasta di Surakarta sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Dalam pelaksanaannya, karyawan sebagian besar bersikap positif terhadap lingkungan kerja saat ini, sehingga bisa memacu semangat karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, hal ini akan memberikan kontribusi pada peningkatan

kinerja. Hasil temuan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kantor radio swasta di Surakarta mayoritas sudah terkondisikan dengan baik, hal ini berkaitan dengan kelayakan sarana dan prasarana, ketersediaan dan kelayakan ruang kerja, penerangan dan suhu udara.

Faktor lingkungan kerja non fisik berupa kebijakan dan peraturan organisasi, mayoritas memperoleh tanggapan yang positif dari karyawan, selain itu mayoritas responden menyatakan setuju bahwa hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan sudah terjalin dengan harmonis dan apabila terjadi konflik tugas dapat teratasi dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong karyawan berkerja efektif dan efisien sehingga memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

G. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan radio swasta di Surakarta, ditunjukkan dengan *p value* sebesar $0,044 < 0,05$. Semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Karyawan dengan komitmen organisasional yang semakin tinggi, menunjukkan adanya iktikad dan keterlibatan yang semakin kuat untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan akan berupaya memberikan hasil kerja terbaik demi kesuksesan organisasi. Dalam kenyataannya, peningkatan kinerja karyawan radio swasta di Surakarta dapat diwujudkan melalui peningkatan komitmen organisasional. Untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan, pimpinan memperhatikan pentingnya keadilan perlakuan organisasi terhadap karyawan seperti penilaian kinerja yang objektif, keadilan kompensasi, memberikan kepercayaan dalam pekerjaan, memberikan pelatihan dan peluang pengembangan diri. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki serangkaian reaksi dan perilaku positif di tempat kerja, serta kesediaan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi sehingga hasil kerjanya umumnya akan semakin baik.

H. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan radio swasta di Surakarta, ditunjukkan dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi kepuasan kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung menunjukkan reaksi dan perilaku positif di tempat kerja, sehingga dengan kepuasan kerja tersebut karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik sesuai dengan tuntutan organisasi, untuk selanjutnya akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja. Dalam pelaksanaannya, kepuasan dan ketidakpuasan karyawan memberikan dampak pada perilaku dan hasil kerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan memiliki implikasi yang sangat besar bagi organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih efektif jika dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah. Kenyataan yang terjadi, masih terdapat ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan radio swasta di Surakarta, ditunjukkan dari sikap karyawan yang bekerja dengan keadaan terpaksa, dan kurang berdisiplin sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

I. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja

Temuan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan radio swasta di Surakarta. Berdasarkan temuan ini, kepuasan kerja adalah variabel *intervening* yang dapat menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung dari hasil uji Sobel, ditunjukkan dengan nilai Sobel statistik 3,216 dan *p value*

(0,001) < 0,05. Lingkungan kerja baik fisik dan non fisik pada industri radio swasta di Surakarta adalah faktor penting dalam menjaga kepuasan kerja karyawan, selanjutnya kepuasan kerja akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, lingkungan kerja kantor radio swasta di Surakarta dapat menjadi sumber kepuasan kerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong kepuasan dalam bekerja, dengan adanya kepuasan kerja tersebut karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian lingkungan kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Organisasi dalam hal ini industri radio swasta berupaya memfasilitasi dan mendukung lingkungan kerja fisik dan non fisik sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan sebagai pendorong utama terciptanya efisiensi, produktivitas dan kinerja organisasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chaudhry et al., 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan di propinsi Punjab Pakistan. Semakin sesuai lingkungan kerja yang dipersepsikan (dirasakan) akan meningkatkan kepuasan kerja selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

J. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Temuan ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan radio swasta di Surakarta. Berdasarkan temuan ini, kepuasan kerja adalah variabel *intervening* yang dapat menghubungkan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung dari hasil uji Sobel, ditunjukkan dengan nilai statistik Sobel 2,913 dan *p value* (0,002) < 0,05. Temuan ini, menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen merasa setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, karyawan juga menunjukkan kesetiaan dan kesediaan untuk memajukan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut akan berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan yang mencerminkan kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja karyawan akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dinc, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Bosnis dan Herzegovina. Semakin tinggi komitmen organisasional akan meningkatkan kepuasan kerja selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian setiap hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan radio swasta di Surakarta. Lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan radio swasta di Surakarta. Lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Implikasi dari temuan ini, pengelolaan SDM yang baik memberikan kontribusi besar terhadap kesuksesan dan kinerja industri radio swasta di Surakarta, untuk mencapai tujuan tersebut peningkatan kinerja karyawan harus dicapai. Penilaian kinerja karyawan penting dilakukan sebagai alat untuk mengevaluasi perilaku karyawan berkaitan dengan pekerjaan dan menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan kompensasi. Lingkungan kerja kondusif dan peningkatan komitmen organisasional harus selalu diwujudkan karena dapat

meningkatkan kepuasan kerja, dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi dapat mengarahkan sikap dan perilaku kerja menjadi semakin efektif sehingga peningkatan kinerja karyawan semakin mudah dicapai. Lingkungan kerja perlu didukung dengan peningkatan hubungan harmonis pimpinan dengan karyawan. Peningkatan komitmen organisasional karyawan perlu mendapat dukungan melalui penegakan disiplin sehingga terwujud organisasi yang tertib, serta perlunya pemberian reward dan punishment guna meningkatkan kepuasan kerja.

BIBLIOGRAFI

- Abdillah, L. A., Alwi, M. H., Simarmata, J., Bisyr, M., Nasrullah, N., Asmeati, A., Gusti, S., Sakir, S., Affandy, N. A., & Bachtiar, E. (2020). *Aplikasi Teknologi Informasi: Konsep dan Penerapan*. Yayasan Kita Menulis.
- Alami, R., Iran, B., Sohaei, R., Iran, B., Berneti, A. K. M., Younesi, A., Farnia, M., & Mirzajani, H. (2015). The effectiveness of human resource management on improving the performance of education staff. *International Journal of Business and Social Science*, 6(5), 251–254.
- Almutairi, D. O. (2016). The mediating effects of organizational commitment on the relationship between transformational leadership style and job performance. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 231.
- Chaudhry, N. I., Jariko, M. A., Mushtaque, T., Mahesar, H. A., & Ghani, Z. (2017). Impact of working environment and training & development on organization performance through mediating role of employee engagement and job satisfaction. *European Journal of Training and Development Studies*, 4(2), 33–48.
- Dinc, M. S. (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(3), 773–789.
- Ghofur, M., Amboingtyas, D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2017). Effect of Compensation, Organization Commitment and Career Developing on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable (Empirical Study at PT. Tri Sinar Purnama di Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Hidayati, T. (2015). *Review Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Serta Kinerja Layanan*. Universitas Negeri Semarang (UNNES).
- Kamsina, K. (2018). *Starategi Radio Gama FM dalam Meningkatkan Kualitas Penyiar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Lankeshwara, P. (2016). A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel-Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1).
- Madhuri, K., Srivastava, P., & Srivastava, P. (2014). The effect of organizational commitment, and job satisfaction, on employee's job performance. *International Journal of Art & Humanity Science (IJAHSS)*, 1(2), 20–23.
- Masydzulhak, A. H., & A. L. D. (2016). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. *Journal of Research in Business and Management*, 4(10).
- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66–78.

- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of work environment on lecturer performance mediated by work motivation and job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645–653.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Susanti, M. (2016). The Role of The Listener and Government Institutions in Educational Radio Broadcasts (Peran Serta Pendengar dan Lembaga Pemerintah dalam Siaran Radio Pendidikan). *Pekommas*, 1(1), 21–32.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Diponegoro University.
- Tores, R., & Devi, C. (2018). Peranan Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Penyiaran Di Radio Dangdut Indonesia (RDI) Sekayu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 25–37.
- Wilson, K. G. (2015). Impact of work environment on academic staff job performance: case of a Uganda university. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 4(4), 95–103.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License