

Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya

Hary Susanti¹, Joko Suyono², Amrun Rosyid³, Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁴

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i1.104

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 98 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampline. Analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Diantara ketiga variabel, lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi, variabel organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja, profesionalisme, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci bagi keberhasilan organisasi karena mereka adalah pelaksana utama dari semua aktivitas operasional dan strategis. SDM berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai inisiatif yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi. Keberadaan pegawai yang kompeten, terampil, dan termotivasi secara langsung mempengaruhi kualitas output, inovasi, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar serta persaingan. Selain itu, SDM yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Dengan kata lain, investasi dalam pengembangan dan manajemen SDM yang baik berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi, menjadikannya aset yang sangat berharga dan strategis.

Salah satu upaya penting untuk menjaga organisasi pemerintahan berfungsi dengan optimal adalah dengan memastikan kepuasan kerja sumber daya manusia (SDM) tetap tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan efisiensi pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi, terlibat, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat absensi, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan meminimalkan konflik interpersonal, yang semuanya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi, rendahnya kinerja, dan tingginya angka turnover, yang dapat menghambat operasional dan efektivitas organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai langkah, seperti memperbaiki lingkungan kerja, menawarkan kesempatan pengembangan karir, dan memberikan imbalan yang adil, untuk

memastikan kepuasan kerja pegawai agar organisasi dapat berfungsi dengan optimal dan mencapai tujuannya secara efektif.

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau negatif seorang individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, tugas pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Kepuasan kerja mencakup sejauh mana pegawai merasa puas dengan berbagai aspek dari pekerjaan mereka dan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan pribadi mereka. Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, dan tingkat retensi pegawai. Dalam konteks teori perilaku organisasi, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan kesejahteraan pegawai dan produktivitas, serta dianggap sebagai indikator penting dalam menilai efektivitas manajemen dan budaya organisasi.

Kepuasan kerja dapat terlihat dalam berbagai bentuk yang mencerminkan aspek-aspek berbeda dari pengalaman kerja seorang pegawai. Misalnya, kepuasan terhadap kompensasi muncul ketika pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan kontribusi mereka dan standar industri, memberikan rasa penghargaan yang layak. Kepuasan terhadap lingkungan kerja terlihat dari kenyamanan dan keamanan tempat kerja, serta suasana yang mendukung, yang membuat pegawai merasa betah dan produktif. Selain itu, kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab muncul ketika pegawai merasa pekerjaan mereka sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, serta memberikan tantangan yang memotivasi. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja tercermin dalam hubungan yang harmonis dan dukungan kolaboratif antara kolega, yang menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kesempatan untuk pengembangan karir juga merupakan bentuk kepuasan ketika pegawai merasa dapat meningkatkan keterampilan dan memperoleh peluang promosi. Selain itu, pengakuan dan apresiasi atas kontribusi pegawai, baik melalui pujian maupun penghargaan formal, meningkatkan rasa kepuasan. Kepuasan terhadap keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) terlihat ketika pegawai dapat mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka secara efektif. Terakhir, kepuasan terhadap kepemimpinan dan manajemen muncul ketika pegawai merasa didukung oleh pemimpin yang adil, komunikatif, dan memberikan arahan yang jelas. Semua bentuk kepuasan ini berkontribusi pada pengalaman kerja yang positif dan mempengaruhi motivasi serta kinerja pegawai.

Kepuasan kerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu karena dipengaruhi oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan pengalaman dan lingkungan kerja pegawai. Seiring dengan perkembangan karir dan perubahan dalam lingkungan kerja, pegawai mungkin mengalami perubahan dalam persepsi dan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Faktor-faktor seperti perubahan dalam tanggung jawab, penyesuaian kompensasi, atau evolusi dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi bagaimana pegawai merasa tentang pekerjaan mereka. Misalnya, sebuah peningkatan dalam fasilitas kantor atau perubahan dalam manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara masalah seperti ketidakpastian pekerjaan atau konflik dengan rekan kerja dapat menurunkannya. Selain itu, perubahan dalam kondisi pribadi pegawai, seperti kebutuhan keluarga atau aspirasi karir baru, juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja bukanlah keadaan yang statis, melainkan sesuatu yang berkembang seiring waktu berdasarkan interaksi antara pegawai dan berbagai elemen di tempat kerja, serta perubahan dalam kondisi eksternal dan internal.

Salah satu faktor signifikan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi bagaimana pegawai merasakan pengalaman mereka sehari-hari. Faktor-faktor seperti kondisi fisik tempat kerja—termasuk kenyamanan, keamanan, kebersihan, dan fasilitas—berperan penting dalam menentukan kepuasan pegawai. Lingkungan yang nyaman dan aman memungkinkan pegawai untuk fokus pada pekerjaan mereka tanpa gangguan yang mengurangi produktivitas atau menambah stres. Selain itu, aspek sosial dari lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan gaya manajemen, juga sangat berpengaruh.

Lingkungan yang mendukung, di mana komunikasi terbuka dan hubungan kerja harmonis, dapat meningkatkan kepuasan pegawai dengan menciptakan rasa keterhubungan dan dukungan. Sebaliknya, lingkungan yang penuh dengan konflik, ketidakadilan, atau manajemen yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut teori perilaku organisasi Stephen P. Robbins (2018), lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja pegawai karena menciptakan kondisi yang mempengaruhi bagaimana pegawai merasakan dan mengalami pekerjaan mereka. Robbins menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang memadai, suasana kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kenyamanan, mengurangi stres, dan memfasilitasi produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak kondusif dapat menyebabkan ketidakpuasan, karena pegawai mungkin mengalami ketidaknyamanan, konflik interpersonal, atau beban kerja yang berlebihan, yang mempengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan dan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Saputra, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang bersih, aman, serta memiliki fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan pegawai, sementara budaya kerja yang positif dan hubungan kerja yang harmonis memperkuat rasa keterhubungan dan dukungan antar pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka memfasilitasi kebutuhan mereka dan mendukung kesejahteraan mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, termasuk kondisi fisik yang tidak memadai atau suasana kerja yang toksik, dapat menurunkan kepuasan kerja karena menimbulkan ketidaknyamanan dan stres, yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, profesionalisme juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Profesionalisme merujuk pada sikap dan perilaku yang mencerminkan kompetensi, etika, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pegawai yang menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung memiliki standar kerja yang tinggi, menghargai tanggung jawab, dan merasa puas dengan pekerjaannya. Profesionalisme ini menciptakan budaya kerja yang mendukung, meningkatkan kepercayaan dan penghargaan antar pegawai, serta mendorong mereka untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan organisasi. Sebaliknya, kurangnya profesionalisme dapat menyebabkan ketidakpastian, konflik, dan penurunan kualitas kerja, yang dapat merusak kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, mempromosikan dan mengembangkan profesionalisme di antara pegawai merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja optimal.

Menurut teori perilaku organisasi Stephen P. Robbins (2018), profesionalisme berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan sikap dan perilaku pegawai yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Robbins (2018) mengemukakan bahwa profesionalisme melibatkan kompetensi, etika kerja, dan dedikasi, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Pegawai yang menunjukkan profesionalisme tinggi biasanya memiliki standar kerja yang konsisten, memahami tanggung jawab mereka dengan baik, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berimplikasi bahwa profesionalisme memperkuat kepuasan kerja melalui peningkatan kepercayaan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, Robbins (2018) juga menjelaskan bahwa kurangnya profesionalisme dapat mengganggu kepuasan kerja. Ketidakprofesionalan, seperti kurangnya etika kerja atau ketidakmampuan dalam menjalankan tugas, dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pegawai, meningkatkan konflik, dan menurunkan kualitas hasil kerja. Hal ini pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi dan mengurangi efektivitas tim secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu, yang dilakukan Arfah (2022) Komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komitmen yang tinggi sering kali berhubungan dengan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, yang meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa berkomitmen pada organisasi cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi.

Selain itu, komitmen yang kuat dapat meningkatkan motivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan mengatasi tantangan dengan cara yang lebih konstruktif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa terhubung atau berkomitmen pada organisasi mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak melihat relevansi atau manfaat dari usaha yang mereka lakukan dalam konteks tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam perspektif Robbins (2018), komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena berhubungan langsung dengan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Robbins menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi merasa lebih terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Komitmen yang kuat mendorong pegawai untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi, yang meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang kurang berkomitmen mungkin merasa kurang puas karena mereka tidak merasa terhubung dengan tujuan organisasi atau tidak melihat relevansi usaha mereka dalam konteks yang lebih besar, yang dapat menurunkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian Rosyid dan Darojat, (2022) menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komitmen yang tinggi sering kali berhubungan dengan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, yang meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa berkomitmen pada organisasi cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen yang kuat dapat meningkatkan motivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan mengatasi tantangan dengan cara yang lebih konstruktif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa terhubung atau berkomitmen pada organisasi mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak melihat relevansi atau manfaat dari usaha yang mereka lakukan dalam konteks tujuan organisasi secara keseluruhan.

Namun, dalam konteks penerapan lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, hasilnya tidak selalu terlihat secara signifikan. Misalnya, di Dinas Lingkungan Hidup Surabaya, meskipun terdapat upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan profesionalisme serta komitmen organisasi, dampaknya terhadap kepuasan kerja tidak selalu terwujud sebagaimana diharapkan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti adanya masalah struktural, kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai, atau ketidakcocokan antara inisiatif yang diterapkan dengan kebutuhan serta harapan pegawai. Sebagai contoh, meskipun fasilitas dan budaya kerja sudah diperbaiki, pegawai masih menghadapi tantangan dalam hal beban kerja yang tinggi atau kurangnya kesempatan pengembangan karir, yang dapat menghambat dampak positif dari lingkungan kerja dan profesionalisme terhadap tingkat komitmen mereka. Dengan demikian, penting untuk melakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

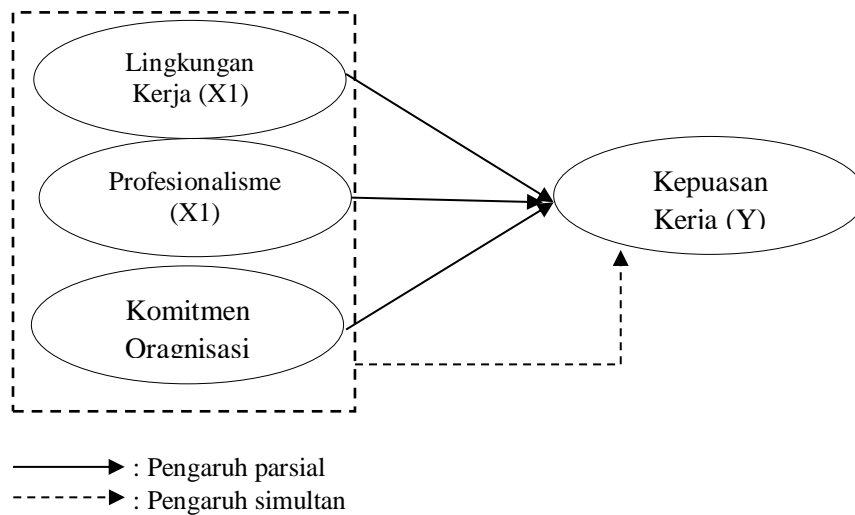
Penelitian terdahulu juga belum konsisten hasilnya terkait pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hartono et, al. (2022) menyatakan lingkungan kerja, tidak berdampak kepada terhadap kepuasan kerja. Ratnasari, et, al., (2021) menyatakan komitmen organisasi tidak berefek kepada kepuasan kerja. Daly (2021) menyebutkan profesionalisme, tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja organisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
2. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?
5. Untuk menganalisis pengaruh variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya?

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Robbins (2018), menjelaskan lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja pegawai karena menciptakan kondisi yang mempengaruhi bagaimana pegawai merasakan dan mengalami pekerjaan mereka. Robbins menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang memadai, suasana kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kenyamanan, mengurangi stres, dan memfasilitasi produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak kondusif dapat menyebabkan ketidakpuasan, karena pegawai mungkin mengalami ketidaknyamanan, konflik interpersonal, atau beban kerja yang berlebihan, yang mempengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan dan organisasi.

Penelitian Saputra, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka memfasilitasi kebutuhan mereka dan mendukung kesejahteraan mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, termasuk kondisi fisik yang tidak memadai atau suasana kerja yang toksik, dapat menurunkan kepuasan kerja karena menimbulkan ketidaknyamanan dan stres, yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Robbins (2018), profesionalisme berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan sikap dan perilaku pegawai yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Robbins (2018) mengemukakan bahwa profesionalisme melibatkan kompetensi, etika kerja, dan dedikasi, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Pegawai yang menunjukkan profesionalisme tinggi biasanya memiliki standar kerja yang konsisten, memahami tanggung jawab mereka dengan baik, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berimplikasi bahwa profesionalisme memperkuat kepuasan kerja melalui peningkatan kepercayaan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian Arfah (2022) menyatakan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komitmen yang tinggi sering kali berhubungan dengan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, yang meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa berkomitmen pada organisasi cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi.

H2: Profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2018), menyatakan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena berhubungan langsung dengan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang kuat mendorong pegawai untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi, yang meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang kurang berkomitmen mungkin merasa kurang puas karena mereka tidak merasa terhubung dengan tujuan organisasi atau tidak melihat relevansi usaha mereka dalam konteks yang lebih besar, yang dapat menurunkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian Rosyid dan Darojat, (2022) menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komitmen yang tinggi sering kali berhubungan dengan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, yang meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa berkomitmen pada organisasi cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen yang kuat dapat meningkatkan motivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan mengatasi tantangan dengan cara yang lebih konstruktif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa terhubung atau berkomitmen pada organisasi mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak melihat relevansi atau manfaat dari usaha yang mereka lakukan dalam konteks tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2018), Lingkungan kerja memberikan dasar yang mendukung atau menghambat kenyamanan dan efisiensi karyawan. Jika lingkungan kerja mencakup fasilitas yang memadai, kondisi fisik yang baik, dan suasana yang menyenangkan, karyawan lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan yang positif juga dapat mendukung profesionalisme dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Robbins (2018), menyatakan profesionalisme yang tinggi tidak hanya mencerminkan kecakapan karyawan dalam pekerjaan mereka tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja melalui perasaan pencapaian dan pengakuan. Ketika karyawan merasa kompeten dan dihargai, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.

Robbins (2018), menjelaskan komitmen yang kuat membuat karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Secara simultan, ketiga faktor ini berinteraksi untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung profesionalisme dan komitmen, sementara profesionalisme yang tinggi dan komitmen yang kuat dapat memperkuat dampak positif dari lingkungan kerja pada kepuasan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan siklus positif yang meningkatkan lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen secara keseluruhan. Dengan demikian, interaksi antara lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen dapat secara bersamaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan memuaskan di tempat kerja.

H4: Lingkungan Kerja, Profesionalisme dan Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5) Komitmen Organisasi berpengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Komitmen organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena ia mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan, nilai-nilai, dan visi organisasi. Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan profesional dengan organisasi mereka.

Karyawan yang merasa berkomitmen terhadap organisasi biasanya merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan memiliki dampak positif terhadap tujuan bersama. Komitmen ini menciptakan perasaan kepemilikan dan tanggung jawab, yang mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan berkontribusi secara lebih produktif. Hal ini berkontribusi pada kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, serta merasa bahwa pekerjaan mereka selaras dengan tujuan pribadi dan profesional mereka.

Lebih jauh lagi, komitmen organisasi juga mempengaruhi persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan penghargaan. Ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi, mereka lebih cenderung melihat lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya dalam konteks yang positif, meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, jika tingkat komitmen rendah, karyawan mungkin merasa kurang terhubung dengan organisasi, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mengurangi motivasi mereka. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang kuat biasanya berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena ia menyentuh aspek-aspek emosional dan praktis dari pengalaman kerja, memengaruhi bagaimana karyawan menilai dan merasakan pekerjaan mereka.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kepuasa kerja

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini merupakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Umar (2013), penelitian eksplanatori berfokus pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan konsep yang relevan. Dalam konteks ini, pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data numerik yang dapat diolah secara statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif. Penelitian ini tidak bersifat eksperimental, melainkan dilakukan dalam kondisi alami tanpa manipulasi variabel, sehingga hasilnya diharapkan dapat mencerminkan hubungan nyata antarvariabel di lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya yang berjumlah 3.985 orang. Populasi ini dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik simple random sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Menurut Sugiyono (2019), teknik ini dianggap paling objektif karena menghindari bias dalam pemilihan sampel. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang memperhitungkan margin of error tertentu agar hasil penelitian memiliki tingkat

keandalan yang baik. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 98 responden, yang dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan.

Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel utama, yaitu variabel eksogen (bebas), variabel endogen (terikat), dan variabel intervening (antara). Variabel eksogen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi, yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel endogen. Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Misalnya, lingkungan kerja diukur melalui aspek penerangan, udara, fasilitas, hubungan antar rekan, dan keamanan; profesionalisme diukur berdasarkan kewajiban sosial, pengabdian, kemandirian, hubungan sesama profesi, dan kepatuhan terhadap aturan profesi; sementara komitmen organisasi diukur melalui loyalitas, kepercayaan, kerelaan berupaya untuk organisasi, serta keinginan untuk tetap bekerja. Variabel kepuasan kerja sendiri diukur melalui indikator seperti pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert lima poin, di mana responden diminta memberikan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan. Menurut Arikunto (2019), kuesioner merupakan instrumen efektif untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar secara efisien. Data sekunder digunakan sebagai pelengkap dan diperoleh dari literatur, laporan instansi, jurnal, serta dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian. Kombinasi kedua jenis data ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang mendalam dan komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang akan diolah dalam tahap analisis.

Tahapan akhir dalam metode penelitian ini adalah analisis data, yang dilakukan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows. Analisis data meliputi beberapa tahap, yaitu uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis (uji t dan uji F) untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antarvariabel. Selain itu, dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji dominan untuk mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Prosedur analisis yang sistematis dan berbasis statistik ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang valid, reliabel, serta dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Obyek penelitian dalam studi ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya, sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup di wilayah Kota Surabaya. Dinas ini berlokasi di Jalan Raya Menur No. 31 A Surabaya dan memiliki tugas pokok yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 yang telah diperbarui melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 serta dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 79 Tahun 2021. Tugas-tugas tersebut meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan serta evaluasi, pelaporan, administrasi, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota. Dinas ini juga menyediakan berbagai layanan publik seperti perizinan pengelolaan sampah, ruang terbuka hijau, emisi dan air limbah, serta dokumen lingkungan hidup.

Penelitian ini melibatkan responden yang merupakan pegawai aktif di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan empat kategori utama: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 83 orang atau 84% dari total 98 responden, sementara perempuan hanya berjumlah 15 orang atau 15,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di instansi tersebut masih didominasi oleh laki-laki, yang kemungkinan mencerminkan struktur demografis tenaga kerja di sektor lingkungan hidup di Surabaya.

Dari aspek usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 54 orang atau 55,1%. Kelompok usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada fase produktif dan matang secara profesional. Sementara itu, hanya 3 orang (3,1%) yang berusia 20–30 tahun, yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai muda relatif sedikit. Rentang usia ini penting untuk dianalisis karena dapat mempengaruhi persepsi, pengalaman kerja, dan pemahaman terhadap kebijakan serta prosedur lingkungan hidup yang berlaku di instansi tersebut.

Dalam hal pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 77 orang atau 78,6%. Sementara itu, responden dengan pendidikan D3 berjumlah 5 orang (5,1%), S1 sebanyak 15 orang (15,3%), dan hanya 1 orang yang memiliki pendidikan S2 (1%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya berasal dari jenjang pendidikan menengah, yang mungkin berkaitan dengan jenis pekerjaan teknis atau operasional yang tidak selalu mensyaratkan pendidikan tinggi. Namun, keberadaan pegawai dengan pendidikan S1 dan S2 tetap penting untuk mendukung aspek perencanaan dan kebijakan.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 11–20 tahun, yaitu sebanyak 79 orang atau 80,6%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang di bidang lingkungan hidup, yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pelaksanaan tugas dan kebijakan dinas. Sementara itu, hanya 16 orang (16,3%) yang bekerja antara 1–10 tahun, dan sisanya sangat sedikit yang telah bekerja lebih dari 20 tahun. Komposisi ini mencerminkan stabilitas tenaga kerja di Dinas Lingkungan Hidup Surabaya, serta potensi untuk mempertahankan dan mengembangkan kompetensi pegawai dalam jangka panjang.

4.1 Hasil

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel pertama yang dianalisis adalah Lingkungan Kerja (X1), yang mencerminkan kondisi fisik dan sosial tempat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Variabel ini diukur melalui lima indikator, meliputi penerangan, kualitas udara, fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, dan rasa aman di tempat kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden memberikan jawaban “setuju” dengan total 290 tanggapan, dan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,23. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di instansi tersebut dinilai baik oleh para pegawai. Tingginya skor pada indikator penerangan dan kenyamanan udara mengindikasikan bahwa aspek fisik lingkungan kerja telah mendukung produktivitas dan kesehatan pegawai. Selain itu, hubungan sosial yang harmonis dan rasa aman juga turut memperkuat persepsi positif terhadap lingkungan kerja.

Variabel kedua adalah Profesionalisme (X2), yang menggambarkan sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas secara etis, mandiri, dan berdedikasi. Lima indikator yang digunakan meliputi pemenuhan kewajiban sosial, pengabdian terhadap profesi, kemandirian kerja, hubungan profesional, dan kepatuhan terhadap etika profesi. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih jawaban “setuju” sebanyak 265 tanggapan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Meskipun termasuk dalam kategori tinggi, nilai ini lebih rendah dibandingkan variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun profesionalisme pegawai dinilai baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam hal kemandirian dan kepatuhan terhadap etika profesi, yang memperoleh skor rata-rata paling rendah di antara indikator lainnya.

Variabel ketiga adalah Komitmen Organisasi (X3), yang mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki loyalitas, kepercayaan, dan kesediaan untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Indikator yang digunakan mencakup kepercayaan terhadap nilai organisasi, loyalitas, kesediaan berupaya lebih, pertimbangan keuntungan jangka panjang, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Sebagian besar responden memberikan jawaban “setuju” sebanyak 296 tanggapan, dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Nilai ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di kalangan pegawai tergolong tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai tidak hanya menjalankan tugas secara formal, tetapi juga memiliki keterikatan emosional dan motivasi untuk mendukung keberhasilan organisasi. Tingginya skor pada indikator kepercayaan terhadap nilai organisasi dan loyalitas menunjukkan bahwa pegawai memiliki identifikasi yang kuat terhadap visi dan misi instansi.

Variabel terakhir adalah Kepuasan Kerja Pegawai (Y), yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel ini mengukur tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, sistem pengawasan, dan

hubungan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, mayoritas responden memberikan jawaban “setuju” sebanyak 296 tanggapan, dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Nilai ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Kepuasan terhadap kompensasi dan jenis pekerjaan memperoleh skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa pekerjaan mereka bermakna dan imbalan yang diterima cukup adil. Namun, aspek hubungan kerja dan pengawasan masih memiliki skor yang sedikit lebih rendah, yang dapat menjadi perhatian bagi manajemen untuk meningkatkan kualitas interaksi dan sistem supervisi di lingkungan kerja.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson dan nilai probabilitas Sig. (2-tailed), dengan ketentuan bahwa nilai Sig. harus lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada keempat variabel—Lingkungan Kerja (X1), Profesionalisme (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y)—memiliki nilai Sig. sebesar 0,000, yang berarti jauh di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid, karena mampu menunjukkan hubungan yang signifikan antara indikator dan konstruk yang diukur.

Secara lebih rinci, nilai korelasi Pearson untuk masing-masing indikator menunjukkan kekuatan hubungan yang tinggi. Misalnya, indikator X1.2 pada variabel Lingkungan Kerja memiliki korelasi sebesar 0,846, sedangkan indikator X2.5 pada variabel Profesionalisme mencapai 0,858. Hal serupa juga terlihat pada variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai, di mana nilai korelasi tertinggi masing-masing adalah 0,885 dan 0,911. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang kuat terhadap variabel yang diukur. Validitas yang tinggi ini menjadi dasar yang kuat untuk melanjutkan analisis data, karena instrumen yang digunakan telah terbukti sah secara statistik.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian, yaitu sejauh mana butir-butir pernyataan dalam satu variabel memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0,6 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi: Lingkungan Kerja (0,864), Profesionalisme (0,873), Komitmen Organisasi (0,905), dan Kepuasan Kerja Pegawai (0,904). Nilai-nilai ini tidak hanya melampaui ambang batas minimum, tetapi juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten dan akurat dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting dalam analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen yang dapat mengganggu estimasi parameter regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Secara rinci, nilai VIF tertinggi adalah 5,603 untuk variabel Komitmen Organisasi, sedangkan nilai terendah adalah 2,944 untuk variabel Profesionalisme. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model, sehingga masing-masing variabel independen dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi tanpa menimbulkan distorsi terhadap hasil estimasi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakkonsistenan varians residual dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji dilakukan menggunakan metode Spearman's rho dengan melihat korelasi antara variabel independen dan nilai absolut residual

(Abs_RS). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, yaitu Lingkungan Kerja (0,845), Profesionalisme (0,779), dan Komitmen Organisasi (0,716). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Hal ini memperkuat validitas model dalam menghasilkan estimasi yang tidak bias dan efisien.

Dengan terpenuhinya ketiga uji asumsi klasik tersebut—normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas—maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak secara statistik. Data yang digunakan telah memenuhi syarat-syarat dasar analisis regresi linier berganda, sehingga hasil estimasi dan pengujian hipotesis yang dilakukan selanjutnya dapat diinterpretasikan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Validitas dan reliabilitas instrumen yang telah diuji sebelumnya, ditambah dengan terpenuhinya asumsi klasik, memberikan landasan kuat bagi peneliti untuk menarik kesimpulan yang akurat dan relevan terhadap pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Analisis

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.576	.702		-2.246	.027
	Lingkungan Kerja	.411	.074	.362	5.538	.000
	Profesionalisme	.138	.050	.136	2.745	.007
	Komitmen Organisasi	.517	.070	.508	7.415	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = -1,576 + 0,411 X_1 + 0,138X_2 + 0,517X_3$$

Keterangan :

- α = Konstanta
- X_1 = Motivasi kerja
- X_2 = Kompetensi
- X_3 = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Terapis

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = -1,576

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah -1,576 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi = 0 atau konstan, maka variabel kinerja terapis sebesar -576

2. β_1 = Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,357$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu 0,411 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika lingkungan kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan

profesionalisme (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) tetap/konstan, maka kinerja terapis (Y) naik sebesar 0,411

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,0,411, dengan asumsi bahwa variabel Profesionalisme (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) tetap/konstan.

3. β_2 = Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,138$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Profesionalisme (X_2) yaitu 0,505 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Profesionalisme (X_2) sebesar satu satuan, sedangkan Lingkungan Kerja (X_1) dan komitmen Organisasi (X_3) tetap/konstan, maka kepuasan kerja (Y) naik sebesar 0,138.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Profesionalisme (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,138, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_3) tetap/konstan.

4. β_3 = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,517$

Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X_3) yaitu 0,517 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika komitmen organisasi (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan profesionalisme (X_2) tetap/konstan, maka kepuasan kerja (Y) naik sebesar 0,517.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,517, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Profesionalisme (X_2) tetap/konstan.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan kepuasan kerja. Hasil Perhitungan lewat alat bantu program SPSS 20.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi berikut:

Tabel 2. Hasil Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.921	.919	.746

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 Lampiran 10

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,921 atau 92,1% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan kepuasan kerja sebesar 92,1%. Sedangkan sisanya (100% - 92,1% = 7,9 %) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan kepuasan kerja. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 tidak terdukung, yang artinya variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Apabila nilai signifikansi Uji t < 0,05, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang artinya variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Tabel 3. Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-2.246	.027
	Lingkungan Kerja	5.538	.000
	Profesionalisme	2.745	.007
	Komitmen Organisasi	7.415	.000

Sumber: Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan diperoleh tingkat signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial adalah signifikan.
2. Uji parsial profesionalisme terhadap kepuasan kerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel profesionalisme $0,007 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.
3. Uji parsial komitmen organisasi terhadap kinerja diperoleh tingkat signifikan untuk variabel kepuasan kerja $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H0 tidak berhasil ditolak dan H1 tidak terdukung, yang berarti variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05 , maka H0 berhasil ditolak dan H1 terdukung, yang berarti variabel lingkungan kerja kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 24.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.826	3	204.609	367.200	.000 ^b
	Residual	52.378	94	.557		
	Total	666.204	97			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Lingkungan Kerja

Sumber : Pehitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji F = $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja, profesionalisme secara simultan berdampak nyata terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai pada seberapa baik lingkungan kerja, profesionalisme, dan omitmen organisasi yang ditetapkan.

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Beta

Model		Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	
	Lingkungan Kerja	.362
	Profesionalisme	.136
	Komitmen Organisasi	.508

Ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen kerja yang berpengaruh paling dominan adalah komitmen organisasi karena memiliki nilai *standar coefficients beta* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,508. Variabel profesionalisme kerja nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,136 dan Variabel lingkungan kerja nilai *standar coefficients beta* 0,362.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Sesuai dengan hasil analisis hipotesis, dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel ini bersifat positif, yang berarti perubahan pada lingkungan kerja akan diikuti dengan perubahan yang serupa pada kepuasan kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja diberikan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pegawai, kepuasan pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang diberikan kurang memadai, maka kepuasan kerja pegawai cenderung menurun.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori, Robbins (2018), yang menjelaskan lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja pegawai karena menciptakan kondisi yang mempengaruhi bagaimana pegawai merasakan dan mengalami pekerjaan mereka. Robbins juga menambahkan bahwa lingkungan kerja yang positif, termasuk fasilitas yang memadai, suasana kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan kenyamanan, mengurangi stres, dan memfasilitasi produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak kondusif dapat menyebabkan ketidakpuasan, karena pegawai mungkin mengalami ketidaknyamanan, konflik interpersonal, atau beban kerja yang berlebihan, yang mempengaruhi persepsi mereka tentang pekerjaan dan organisasi.

Hasil penelitian didukung oleh studi Saputra, (2022) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka memfasilitasi kebutuhan mereka dan mendukung kesejahteraan mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, termasuk kondisi fisik yang tidak memadai atau suasana kerja yang toksik, dapat menurunkan kepuasan kerja karena menimbulkan ketidaknyamanan dan stres, yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, dapat menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai dampak kepada terhadap kepuasan kerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel ini arahnya positif, yang bermakna perubahan pada profesionalisme kerja akan diikuti dengan perubahan yang serupa pada kepuasan kerja pegawai. Apabila profesionalisme kerja pegawai baik dan sesuai dengan standar kerja perusahaan, kepuasan pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika profesionalisme kerja rendah, maka kepuasan kerja pegawai cenderung menurun.

Hasil studi ini sesuai dengan teori yang dijelaskan Robbins (2018), bahwa profesionalisme berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan sikap dan perilaku pegawai yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Robbins (2018)

mengemukakan bahwa profesionalisme melibatkan kompetensi, etika kerja, dan dedikasi, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Pegawai yang menunjukkan profesionalisme tinggi biasanya memiliki standar kerja yang konsisten, memahami tanggung jawab mereka dengan baik, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berimplikasi bahwa profesionalisme memperkuat kepuasan kerja melalui peningkatan kepercayaan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Arfah (2022) yang menyatakan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komitmen yang tinggi sering kali berhubungan dengan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, yang meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa berkomitmen pada organisasi cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada hasil analisis hipotesis, dapat menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak kepada terhadap kepuasan kerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel ini arahnya positif, yang berarti perubahan pada komitmen organisasi selaras dengan perubahan kepuasan kerja pegawai. Apabila komitmen organisasi pegawai tinggi, kepuasan pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah, maka kepuasan kerja pegawai cenderung menurun.

Hasil studi ini selaras dengan teori Robbins (2018), yang menyatakan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena berhubungan langsung dengan tingkat keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang kuat mendorong pegawai untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi, yang meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang kurang berkomitmen mungkin merasa kurang puas karena mereka tidak merasa terhubung dengan tujuan organisasi atau tidak melihat relevansi usaha mereka dalam konteks yang lebih besar, yang dapat menurunkan kepuasan kerja mereka.

Hasil Penelitian ini searah dengan hasil studi Rosyid dan Darajat, (2022) yang menunjukkan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena komitmen yang tinggi sering kali berhubungan dengan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi, yang meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa berkomitmen pada organisasi cenderung memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi.

Selain itu, komitmen yang kuat dapat meningkatkan motivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan mengatasi tantangan dengan cara yang lebih konstruktif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa terhubung atau berkomitmen pada organisasi mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak melihat relevansi atau manfaat dari usaha yang mereka lakukan dalam konteks tujuan organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada pada uji statistik, uji simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Hal ini berarti bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dipertimbangkan secara bersama-sama, memberikan kontribusi yang nyata dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi lingkungan kerja yang kondusif, tingkat profesionalisme yang tinggi, serta komitmen organisasi yang kuat dalam mendukung kesejahteraan dan loyalitas pegawai.

Signifikansi pengaruh simultan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara holistik dan seimbang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Jika salah satu faktor tidak diperhatikan, maka efektivitas upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja bisa berkurang. Sebagai contoh, lingkungan kerja yang baik tanpa adanya

profesionalisme atau komitmen organisasi yang kuat mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kepuasan pegawai secara optimal. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup Surabaya perlu merancang strategi yang terintegrasi dalam mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kompetensi pegawai, serta menumbuhkan komitmen organisasi guna menciptakan kepuasan kerja yang lebih baik.

Robbins (2018), menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberikan dasar yang mendukung atau menghambat kenyamanan dan efisiensi karyawan. Apabila lingkungan kerja mencakup fasilitas yang memadai, kondisi fisik yang baik, dan suasana yang menyenangkan, karyawan lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan yang positif juga dapat mendukung profesionalisme dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Lebih jauh Robbins (2018), menyatakan bahwa profesionalisme yang tinggi tidak hanya mencerminkan kecakapan karyawan dalam pekerjaan mereka tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja melalui perasaan pencapaian dan pengakuan. Ketika karyawan merasa kompeten dan dihargai, kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.

Selain itu, Robbins (2018), juga menjelaskan komitmen yang kuat membuat karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Secara simultan, ketiga faktor ini berinteraksi untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung profesionalisme dan komitmen, sementara profesionalisme yang tinggi dan komitmen yang kuat dapat memperkuat dampak positif dari lingkungan kerja pada kepuasan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan siklus positif yang meningkatkan lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen secara keseluruhan. Dengan demikian, interaksi antara lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen dapat secara bersamaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan yang lebih.

5. Komitmen Organisasi berpengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Mengacu pada nilai koefisien beta, dapat diketahui bahwa variabel yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah komitmen organisasi yang memiliki koefisien beta tertinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

Variabel penghargaan memiliki nilai koefisien beta paling tinggi dalam analisis ini, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan variabel profesionalisme dan lingkungan kerja. Koefisien beta menggambarkan seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel dependen, dalam hal ini kepuasan kerja pegawai.

Semakin tinggi nilai koefisien beta, semakin besar kontribusi variabel tersebut dalam menentukan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena ia mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan, nilai-nilai, dan visi organisasi. Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan profesional dengan organisasi mereka.

Karyawan yang merasa berkomitmen terhadap organisasi biasanya merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan memiliki dampak positif terhadap tujuan bersama. Komitmen ini menciptakan perasaan kepemilikan dan tanggung jawab, yang mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan berkontribusi secara lebih produktif. Hal ini berkontribusi pada kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, serta merasa bahwa pekerjaan mereka selaras dengan tujuan pribadi dan profesional mereka.

Lebih jauh lagi, komitmen organisasi juga memberi pengaruh kepada persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, dan penghargaan. Ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi, mereka lebih

cenderung melihat lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya dalam konteks yang positif, meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, apabila tingkat komitmen rendah, pegawai merasa kurang terhubung dengan organisasi, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mengurangi motivasi mereka. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang kuat biasanya berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena ia menyentuh aspek-aspek emosional dan praktis dari pengalaman kerja, memengaruhi bagaimana karyawan menilai dan merasakan pekerjaan mereka.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Profesionalisme memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Tingkat profesionalisme yang tinggi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Komitmen Organisasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Komitmen organisasi yang kuat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.
4. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Profesionalisme, dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Kombinasi dari ketiga faktor ini yaitu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, profesionalisme, serta komitmen organisasi mendorong kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.
5. Variabel komitmen organisasi menjadi faktor dominan yang memengaruhi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya. Dari ketiga variabel yang dianalisis, variabel komitmen organisasi menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, dapat dibuat rekomendasi sebagai berikut:

1. Untuk Organisasi
 - a. Dinas Lingkungan Hidup Surabaya perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif dengan meningkatkan fasilitas serta menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai.
 - b. Organisasi dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.
 - c. Mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, seperti penghargaan atas kinerja, kesejahteraan pegawai, dan keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan.
 - d. Mengingat lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, diperlukan pendekatan terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.
2. Untuk Penelitian Selanjutnya
 - e. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*).
 - f. Studi mendatang dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau kombinasi kuantitatif dan kualitatif (*mixed-method*) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.
 - g. Untuk melihat konsistensi hasil, penelitian selanjutnya dapat dilakukan di instansi pemerintah lain atau sektor swasta guna membandingkan pengaruh variabel yang sama terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1).
- Banne, A., et al. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 309–325.
- Ahmad, A. J., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1).
- Abni, A., dan Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311-318.
- Darmawan, D. (2019). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, Volume 3, Nomor 3, Hal: 344-364
- Danisa, D., dan Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Mbic Management Business Innovation Conference*.
- Suri, E. W., et al. (2022). Kajian Profesionalisme Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Konsep Pelayanan Publik Yang Ideal (Studi Di Kelurahan Sido Mulyo Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu). *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 11(2).
- Parwita, G. B. S., et al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Dian Mandiri. Volume 4, Nomor 1.
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, Volume 1, Issue 4
- Maksum, et al. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi. *Jimt Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, volume 4, No. 2.
- Rosyid, M. A., dan Darajat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 6(2).
- Arfah, M. I. C., (2023). Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca Ekonomi Bisnis, Manajemen, Bisnis*, 6(1).
- Rahmadhani, N. P., dan Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebmak)*, 1(1).
- Yusuf, R. (2023). Identifikasi Aspek-Aspek Profesionalisme Pada Manajer Proyek Dalam Proyek Konstruksi. *Tolis Ilmiah: Jurnal Penelitian*, 5(2), 149-158.
- Halawa, S. J., et al. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru Di Tempat Usaha Di Kota Gunungsitoli (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart Dan City Mart/Indomaret). *Jurnal Emha*, 10(4), 1525-1534.
- Aghnia, S. A., dan Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2).
- Rahayu, S., dan Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Sunarsih, S. (2023). Profesionalisme Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unila Menuju World Class Government Tahun 2024. *Jsl Jurnal Socia Logica* Vol.3, No.1
- Mulyana, T., et al. (2020). Mencari Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(01), 001-008.
- Tiomantara, V. K., dan Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3, 853-863.

- Winarsih, W., et al. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(2), 181-191.
- Dahlioni, Y., et al. (2022). Kajian Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12).
- Gandura, N., et al. (2021). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
- Syahairony, M., et al. (2024). The effect of awarding and work environment on employee job satisfaction of PT Angkasa Pura II Halim Perdana Kusuma Airport. *Jurnal Ekonomi*, 13(01).
- Said, B. (2024). Analysis of the Effect of Work Environment Adaptability on Employee Performance through Job Satisfaction. *IRJEMS International Research Journal of Economics and Management Studies Published by Eternal Scientific Publications ISSN: 2583 – 5238 / Volume 3 Issue 6, Pg. No: 227-233*
- Arham, A., et al. (2021). The Impact of Additional Employee Income (TPP) and Professionalism on Performance through Job Satisfaction of Civil Servants in the Environmental Service. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Sao Paulo, Brazil, pp. 3553-3559.
- Sunaris, D., et al. (2022). Effects of organizational commitment and organizational justice on organizational citizenship behavior with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3).
- Dwiyanti, I., et al. (2022). The influence of work environment and compensation on employee performance through job satisfaction in the Office of the Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Sydney, Australia, pp. 2597-2598.
- Kharisma, A. F., dan Rosia, R. (2022). Effect of competence, work environment, and work motivation on employee performance through job satisfaction. *International Economic and Finance Review (IEFR)*, Vol. 1, No. 1, pages 32-53.
- Permadi, I. K. O., et al. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, Vol. 6, Issue 2.
- Ker, H.-W., et al. (2022). The impact of work environment and teacher attributes on teacher job satisfaction. *Ed Process International Journal*, 11(1): 28-39.
- Rivaldo, Y., et al. (2021). Pengaruh stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Jumka*, Vol. 1, No. 1.
- Jumani, A., dan Rianto, M. R. (2023). Literatur review: Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 4 (1), 39-50.