

Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram

Oleh :

H. Abdul Malik

Dosen IPDN Kampus Nusa Tenggara Barat
Email: robandi.dedi@yahoo.com

Abstract

The low Employee satisfaction, and followed by the low organizational commitment and work environment are less well causing the performance of civil servants is still low. The low of job satisfaction aspects obtained less satisfaction from employee's on their allowances and compensation they received. As seen from the grant of the allowance system welfare that only based on the level of structural and the position/rank without considering the work achievement. Similarly in terms of promotion has not been refers to competency and the sequence line.

The population in this research is the civil servant in Mataram City Government, the Secretariat of The Parliament, Dinas, Bappeda, Inspectorates, Regional Technical Institute Mataram in West Nusa Tenggara province, with the total number of 1.058 employees.

From the test results of this research, a model with Maximum Likelihood Estimation (MLE), analysis of structural equation modeling (SEM), proportional random sampling method by software Amos 20 on 152 respondents.

The results showed that: 1). Organizational Commitment has towards Employee's job satisfaction at Government of Mataram. 2). Organizational Commitment has effect on the performance of the employees of the City Government of Mataram. 3). Work environment has influence towards employee's job satisfaction at Government Mataram 4). Work environment has influence towards employees performance of Government of Mataram. 5). Employees job satisfaction has influence towards employees performance Government of Mataram.

Key words: *organizational commitment, work environment, job satisfaction, performance.*

PENDAHULUAN

Pemberlakuan otonomi daerah diharapkan dapat memberikan keleluasaan kepada daerah dalam membangun daerah melalui usaha-usaha yang sejauh mungkin mampu meningkatkan kemandirian daerah melalui peningkatan sumber daya alam (SDA) dan peningkatan sumber daya manusia (SDM). Sehubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah tersebut terkandung 3 (tiga) misi utama yaitu (Mardiasmo, 2002:59):

1. Menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat.
3. Memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk ikut serta (berpartisipasi) dalam proses pembangunan.

Sejalan dengan misi utama implementasi otonomi daerah tersebut, maka Pemerintah Kota Mataram telah menetapkan Visi Kota Mataram Tahun 2011-2015 adalah

Terwujudnya Kota Mataram yang Maju, Religius, dan Berbudaya. Untuk mewujudkan visi Kota Mataram tersebut harus didukung sumber daya aparatur yang berkualitas dan professional. Perwujudan sumber daya aparatur yang berkualitas dirumuskan lebih lanjut dalam visi Badan Kepegawaian Kota Mataram yaitu terwujudnya sumber daya aparatur yang berkualitas dalam memberikan pelayanan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Visi Badan Kepegawaian Kota Mataram lebih lanjut dijabarkan melalui penetapan misi sebagaimana dituangkan dalam prosedur pelayanan bidang kepegawaian yaitu:

1. Meningkatkan sumber daya aparatur yang handal dan berdaya saing.
2. Meningkatkan kualitas administratif kepegawaian berdasarkan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Tabel 1.:

Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Mataram

No	Perangkat Daerah	Jumlah
1.	Sekretariat Daerah	1
2.	Sekretariat DPRD	1
3.	Dinas	13
4.	Badan Perencana Pembangunan Daerah (BAPPEDA)	1
5.	Inspektorat	1
6.	Lembaga Teknis Daerah	15
Jumlah		32

Sumber : LAKIP Kota Mataram Tahun 2012

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur yang handal dan berdaya saing diarahkan bagi seluruh aparatur Pemerintah Kota Mataram yang ditempatkan pada semua organisasi perangkat daerah Kota Mataram. Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Mataram ditetapkan dengan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 5 Tahun 2008 sebagaimana terlihat pada Tabel 1. Tabel 1. menunjukkan bahwa pemerintahan Kota Mataram terdapat 32 perangkat daerah di mana pada seluruh perangkat daerah tersebut terdapat 3.370 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri

Sipil (PNS) sebanyak 3.370 orang memiliki tingkat pendidikan yang beragam sebagaimana terlihat dalam komposisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2.:

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Menurut Pendidikan Pada Pemerintah Kota Mataram Tahun 2012

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SD	51
2.	SLTP	74
3.	SLTA	1.174
4.	D-1	12
5.	D-2	4
6.	D-3	417
7.	D-4	62
8.	S-1	1.451
9.	S-2	125
Jumlah		3.370

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Mataram (2013)

Tabel 2., menunjukkan PNS dengan pendidikan S-1 menempati peringkat paling banyak yaitu 1451 orang (43%) disusul pendidikan SLTA sebanyak 1174 orang (35%), dan yang paling sedikit adalah tingkat pendidikan D-2 sebanyak 4 orang (0,12%). Aparatur yang handal dan professional dapat diwujudkan melalui pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resources*) secara optimal dalam menghadapi tuntutan perubahan dinamika lingkungan yang begitu cepat sejalan percepatan perubahan informasi dan teknologi dalam era globalisasi dewasa ini. Pemerintah Kota Mataram terus memacu diri dengan memperhatikan lingkungan strategis untuk mewujudkan Pemerintah Kota Mataram sebagai organisasi pemerintah daerah tumbuh dan berkembang menuju *Good Governance* dan *Clean Government* di mana harus didukung oleh pegawai yang profesional. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional dapat diartikan sebagai tenaga yang memiliki *technical* dan *manager skill* yang mampu mendukung peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh

komitmen organisasional, lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja pegawai.

Membangun komitmen organisasional seharusnya menjadi aspek penting yang diperhatikan oleh Pemerintah Kota Mataram karena dengan adanya komitmen organisasional pegawai maka pegawai tersebut akan memiliki kedekatan terhadap organisasi yang direfleksikan dalam bentuk kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi pegawai yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah seperti yang dikemukakan Garry dan Patrick (2006). Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi di mana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada pegawai sesuai dengan harapan mereka (Jeongkoo and Shaner, 2002). Ahli administrasi publik terkemuka mengutarakan suatu pandangan pembentukan komitmen organisasi merupakan kunci utama untuk menghadapi tantangan dalam organisasi (Nachnias, 2000).

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai terlihat sebagaimana hasil penelitian Djamaludin (2008). Hal yang sama juga ditemukan oleh Verawati dan Utomo (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dikemukakan pula bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitian Trang (2012), Setyaningdiah (2012), Margaretha, Marmis dan Amsal (2012).

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dukungan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Apabila dalam lingkungan kerja seorang pegawai mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang memadai, rekan kerja dan atasan yang

menyenangkan maka pegawai akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas pegawai dapat lebih meningkat. Robbins (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja harus memper-timbangkan tuntutan kerja, persyaratan interaksi formal dan kebutuhan sosial ketika mengambil keputusan mengenai konfigurasi ruangan, desain interior, penetapan peralatan dan yang serupa. Hubungan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja terlihat dalam hasil penelitian Suryono (2006) menunjukkan adanya hubungan positif kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dikemukakan pula oleh Dwi (2007) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga kepuasan kerja pegawai perlu mendapatkan perhatian manajemen. Kepuasan pegawai dapat didorong dengan memberikan kepercayaan dengan cara melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat menaikkan kepuasan dan meningkatkan komitmen pegawai yang selanjutnya akan menumbuhkan rasa memiliki di antara pegawai. Kinicki dan Kreitner (2003) mendefinisikan kepuasan kerja adalah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kinicki dan Kreitner (2003) mengatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Kepuasan kerja juga dapat timbul karena adanya suasana nyaman yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik kenyamanan yang timbul dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, pada dasarnya dapat mendorong gairah bekerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan dalam

menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tergambar dalam hasil penelitian Suparman (2007) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, peran kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lain dari hasil penelitian Handoyo (2009) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil studi awal yang telah dilakukan diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai lingkup Pemerintah Kota Mataram belum memiliki kinerja sebagaimana yang diharapkan atau belum optimal. Belum optimalnya kinerja pegawai tersebut semestinya menjadi perhatian bagi Pemerintah Kota Mataram karena kinerja pegawai tersebut dapat dijadikan dasar untuk memberikan *reward* ataupun peluang untuk promosi bagi pegawai sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Kinerja pegawai yang belum optimal tersebut diduga disebabkan oleh kepuasan kerja yang kurang, komitmen organisasional yang masih rendah, dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Aspek kepuasan kerja diperoleh gambaran sebagian besar pegawai belum puas terhadap organisasi terutama dikaitkan dengan tunjangan atau kompensasi atas penghasilan yang diterima serta belum puas atas keadilan berdasarkan prestasi kerja dorongan dan perhatian pimpinan. Kepuasan pegawai yang masih kurang terlihat pula dari kriteria sistem pemberian tunjangan/kesejahteraan (kesra) kepada pegawai yang hanya didasarkan pada jenjang jabatan struktural dan berdasar golongan/pangkat dan tidak berdasarkan prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Dalam hal promosi pegawai belum sepenuhnya mengacu pada kompetensi dan urutan kepangkatan sesuai ketentuan yang ada. Kepuasan pegawai yang masih kurang tersebut diikuti pula dengan masih rendahnya komitmen organisasional. Komitmen organisasional yang rendah antara lain digambarkan bahwa sebagian besar pegawai belum mema-

hami dan mengimplementasikan visi dan misi organisasi serta tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan tugas terutama di tingkat staf sebagian besar pegawai melaksanakan tugas hanya berdasarkan petunjuk atasan dan kurang memiliki inovasi sesuai dengan tuntutan dan harapan organisasi. Dalam penyelesaian tugas yang berkaitan dengan kegiatan/ program di lingkungan kerja masih ditemui adanya kurang teliti atau kesalahan dari aspek administrasi maupun aspek teknis.

Dalam penyelesaian tugas dari aspek lingkungan kerja para pegawai masih merasakan lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang nyaman, hal ini disebabkan bahwa luas ruang kerja dan kantor yang tersedia masih terbatas dan tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang tersedia sehingga mengakibatkan penempatan fasilitas dan peralatan kerja tidak teratur dan belum ditata dengan baik. Kondisi ini di tambah pula bahwa kesediaan sarana dan prasarana masih terbatas dan belum lengkap serta masih terdapat kantor Badan/Dinas lingkup Kota Mataram yang belum memiliki kantor sendiri (berupa aset Pemerintah Kota Mataram) akan tetapi bersifat pinjaman dan sewa. Kantor dengan status pinjaman dan sewa tersebut tidak bisa ditata dengan optimal, sesuai dengan keinginan pengguna. Dapat diinformasikan bahwa saat ini dari 32 perangkat kerja Kota Mataram masih terdapat 10 perangkat kerja (31%) yang belum memiliki kantor sendiri.

Belum optimalnya kinerja pegawai tidak sejalan dengan besarnya alokasi belanja pegawai, di mana dalam APBD Kota Mataram Tahun 2012 belanja pegawai dialokasikan sebesar Rp.517,487 milyar atau sebesar 67,93% dari belanja daerah sebesar Rp.761,792 milyar. Sedangkan pada tahun 2013 belanja pegawai dialokasikan sebesar Rp.548,459 milyar atau sebesar 57,27% dari belanja daerah sebesar Rp.957,516 milyar. Besarnya prosentase alokasi belanja pegawai Pemerintah Kota Mataram tersebut lebih besar dari prosentase alokasi belanja pegawai Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dapat diinformasikan bahwa besarnya alokasi

belanja pegawai Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2012 sebesar 23,56% dari total belanja. Kinerja pegawai yang belum optimal tersebut berpengaruh pula pada masih belum optimalnya kinerja organisasi Pemerintah Kota Mataram di mana hasil penilaian Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Neraca Keuangan Kota Mataram Tahun 2011 dan 2012 masih dalam katagori wajar dengan pengecualian (WDP). Berdasarkan fenomena tersebut dilakukan penelitian yang lebih mendalam tentang Pengaruh Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram. Hasil dari penelitian ini Pemerintah Kota Mataram diharapkan dapat lebih mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan komitmen organisasional serta menciptakan lingkungan kerja lebih baik dan kondusif. Penelitian ini dilakukan hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Golongan III dan Golongan IV pada lingkup Pemerintah Kota Mataram.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah ukuran kekuatan identifikasi pegawai dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya. Komitmen organisasional juga menjadi indikator yang lebih baik bagi pegawai yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah. Komitmen organisasional dapat juga diartikan sebagai identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasinya (Garry dan Patrick, 2006).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi dan situasi kerja, di mana seseorang melakukan pekerjaan atau tugasnya di lingkungan organisasi. Lingkungan kerja pegawai juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Allen (1996) menyatakan kepuasan dapat dilihat dari loyalitas pegawai terkait dengan jenis dan kondisi pekerjaan, penghargaan atas prestasi kerja, tantangan, dan akibat gaya manajemen. Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan persepsi pegawai yang menggambarkan

tingkat pemenuhan dari harapannya yang terkait dengan pekerjaan dan tugasnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional yang merupakan sikap loyal dari pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses bagi anggota organisasi untuk memberikan perhatian kepada organisasi yang akan menghasilkan keberhasilan bagi organisasi tersebut di masa yang akan datang (Luthans, 2006). Komitmen merupakan suatu tingkatan atau tahap di mana pegawai mampu untuk memahami tujuan organisasi dan berharap untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi tersebut (Robbins, 2006). Komitmen organisasional dapat digunakan sebagai indikator yang lebih baik daripada menggunakan *job satisfaction* untuk mengukur tingkat *turnover* pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya belum tentu menunjukkan ketidakpuasan pegawai terhadap organisasi tersebut secara keseluruhan. Apabila ketidakpuasan tersebut meluas kepada organisasi, hal ini dapat menyebabkan pegawai akan memutuskan untuk keluar dari organisasi (Robbins, 2006).

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Komitmen organisasional memberikan suatu kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, karena organisasi yang komit terhadap pegawainya, akan membuat respons positif dan komitmen pegawai terhadap organisasinya, yang selanjutnya pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin untuk tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu pegawai yang komit terhadap organisasi, mereka sangat senang untuk menjadi anggota organisasi tersebut, percaya

dan memiliki perasaan yang senang tentang organisasi dan mengerti serta mau melakukan yang terbaik bagi organisasi (Jeongkoo and Shaner, 2002). Dapat dikatakan bahwa ada beberapa hubungan antara komitmen pegawai dengan kinerja. Sementara Schuler dan Jackson (1999) mengatakan bahwa komitmen pegawai yang kuat menghasilkan tingkat absensi yang rendah, selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas suatu organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja sangat banyak dan bervariasi, tidak hanya dari pekerjaan saja, melainkan juga berasal dari kondisi fisik dan lingkungan kerja, faktor sosial, dan pekerja sendiri. Menurut Riggio (2006), *The Job Descriptive Index measures satisfaction with five jobs facts: the job itself, supervision, pay, promotions and co-workers.*

Faktor-faktor kepuasan kerja berdasarkan *Job Descriptive Index*, yaitu pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, meliputi pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, rekan kerja.

Eric dan Nancy (2009) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan dan komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara langsung memengaruhi intensitas *turnover*, di mana jenis kelamin, kepuasan kerja, peran konflik, peran ambiguitas, peran kelebihan beban, dan kejujuran organisasional secara tidak langsung memengaruhi pilihan pekerja untuk meninggalkan pekerjaan. Agar pegawai dapat bekerja dengan semangat dan bergairah, maka dibutuhkan suatu lingkungan kerja yang menunjang. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat menimbulkan dan meningkatkan semangat serta kegairahan dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi semangat dari gairah kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai dapat bekerja dengan semangat dan bergairah, apabila didukung suatu lingkungan kerja yang menunjang. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan serta meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai. lingkungan kerja memang memiliki pula peranan penting terhadap peningkatan atau penurunan produktivitas kerja. Pegawai akan bekerja dengan semangat dan bergairah apabila lingkungan kerja yang ada di organisasi tersebut nyaman, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai juga menjadi tidak bersemangat dan tidak bergairah dalam bekerja yang dapat menyebabkan produktivitas kerja pegawai akan turun.

Emily (2000), menjelaskan bahwa struktur kerja yang jelas dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Manajemen kinerja organisasi yang baik, akan memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawai, dengan lingkungan kerja yang baik akan dicapai peningkatan produktivitas pegawai maupun produktivitas organisasi. Beberapa hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sangat dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

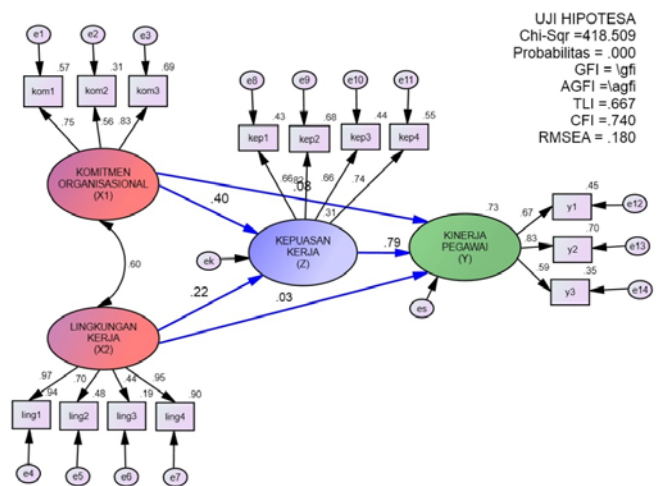
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah menyangkut bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan harapan kepada organisasi tempat dia bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Seseorang pegawai bergabung dalam suatu organisasi biasanya membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Seseorang akan merasa puas andaikata terdapat kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Davis and Frederich, 2005). Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya,

sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan tentang latar belakang pe-nelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan kajian teori, pada akhirnya dapat dikemukakan kerangka kon-septual penelitian yang berfungsi sebagai pe-nuntun untuk memudahkan dan memahami alur berfikir dalam penelitian ini Sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.

5. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Mataram yang terdapat di Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Bappeda, Inspektorat, dan Lembaga Teknis Daerah Kota Mataram. Berdasarkan kriteria tersebut maka jumlah populasi berdasarkan sumber Badan Kepegawaian Daerah Kota Mataram (2013), adalah 1.058 orang dengan kriteria responden pada penelitian ini adalah: Pegawai Negeri Sipil (PNS) golongan III dan IV dengan tingkat pendidikan Diploma atau setara Strata I dan masa kerja minimal 4 tahun. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *metode proporsional random sampling* (teknik sampel proporsional). Sedang estimasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Maximum Likelihood Estimation* (MLE), dan jumlah sampel yang diteliti ditentukan dengan menggunakan acuan (Hair *et al.*, 2004, Ferdinand, 2006). Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 152 orang, terdiri dari sampel pegawai golongan III sebanyak 118 orang dan sampel pegawai golongan IV sebanyak 34 orang.

Alat Ukur

Variabel komitmen organisasional ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang dikembangkan dari dimensi komitmen pegawai berdasarkan pendapat Luthans (2006), Garry dan Patrick (2006), yaitu: Kemauan pegawai, Kesetiaan pegawai, Kebanggaan pegawai

Variabel lingkungan kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dan disesuaikan dari Robbins (2006), dan Agus Ahyari (2006), yaitu: Kenyamanan dan ketenangan di tempat kerja, Fasilitas kerja yang tersedia, Hubungan antar pegawai, dan Kesehatan dan kesejahteraan.

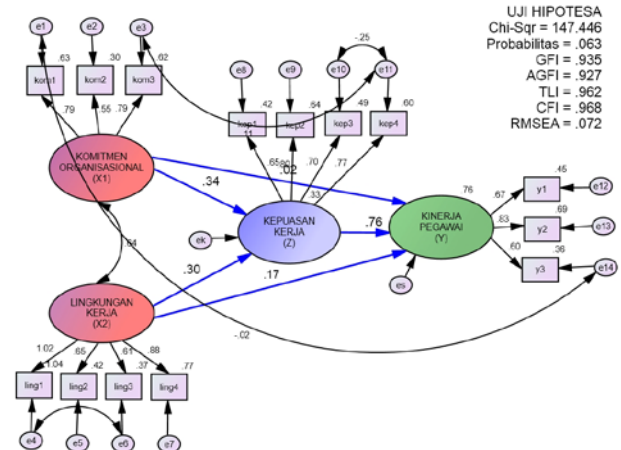
Variabel kepuasan kerja pegawai ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2006), Allen (1996) yaitu: Kepuasan terhadap gaji atau insentif, Kepuasan terhadap jenis pekerjaan, Kepuasan terhadap keadilan, dan Kepuasan terhadap teman kerja.

Variabel kinerja pegawai ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang dikembangkan oleh Davis (2005) yaitu: Kualitas hasil pekerjaan, Ketepatan waktu kerja, dan Kuantitas hasil kerja.

Dari hasil korelasi *product moment Pearson*, diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner mempunyai korelasi yang signifikan pada tingkat kesalahan sebesar 5% ($\text{sig} < 0.05$), sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid.

Hasil uji reliabilitas dengan uji cronbach alpha (α) pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah reliable, karena seluruh nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari yang distandartkan (0,6), dan nilai *corrected item total correlation* dari seluruh item pertanyaan lebih besar dari 0,3, sehingga masing-masing item pertanyaan pada instrumen pengukuran dapat digunakan.

Struktur Model Penelitian



Gambar 2.

Structural Model Penelitian Model penelitian yang dibuat, dianalisis dengan model persamaan struktural

(*structural equation model*) dengan bantuan software AMOS 20. Berdasarkan pertimbangan teoritis pada penelitian ini, dilakukan modifikasi indeks terhadap model dengan tetap berpedoman bahwa modifikasi indeks ini tidak akan mengubah hasil kausalitas (parameter) secara signifikan.

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Test*)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dikembankan sesuai (fit) dengan data yang tersedia. Item-item yang digunakan untuk pengujian ini terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji *Goodness of Fit Index Structural Final Model*

No	Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Uji Model	Ket.
1	χ^2 / Chi-Square		147,446	Baik
2	Significance probability	$\geq 0,05$	0,063	Baik
3	GFI	$\geq 0,90$	0,935	Baik
4	AGFI	$\geq 0,90$	0,927	Baik
5	TLI	$\geq 0,95$	0,962	Baik
6	CFI	$\geq 0,95$	0,968	Baik
7	RMSEA	$\leq 0,08$	0,072	Baik
8	Relative χ^2 (CMIN/DF)	$\leq 2,00$	1,992	Baik

Sumber: Olahan peneliti

Hasil pengolahan data dengan menggunakan sampel sebesar 152 menunjukkan tingkat signifikansi untuk uji hipotesis perbedaan diatas adalah 147,446 dengan probabilitas 0,063. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matrik kovarian sampel dan matrik kovarian populasi, sehingga hipotesis nol diterima (diterima jika probabilitas $\geq 0,05$). Sementara itu nilai dari GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA dan CMIN/DF masing-masing sebesar 0,935, 0,927, 0,962, 0,968, 0,072 dan 1,992 semuanya berada pada rentang nilai yang diharapkan sehingga model dapat diterima.

Tabel 4. ; Koefisien Jalur Antar Variabel

Struktur Hubungan	Koefisien Jalur	Nilai C.R.	Probabilitas	Keterangan
Komitmen → Kepuasan	0,338	2,618	0,009	Signifikan
Komitmen → Kinerja	0,025	2,220	0,026	Signifikan
Lingkungan → Kepuasan	0,300	2,673	0,008	Signifikan
Lingkungan → Kinerja	0,168	2,105	0,027	Signifikan
Kepuasan → Kinerja	0,757	5,516	0,000	Signifikan

Sumber: Olahan peneliti

HASIL

Terdapat pengaruh langsung dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,338 atau 33,8% atau komitmen organisasional yang sudah dilaksanakan Pemerintah Kota Mataram saat ini, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara langsung sebesar 33,8%. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

Terdapat pengaruh langsung dari komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,025 atau 2,5% atau komitmen organisasional yang sudah dilaksanakan Pemerintah Kota Mataram, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung sebesar 2,5%. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima.

Terdapat pengaruh langsung dari lingkungan kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,300 atau 30,0% atau lingkungan kerja yang sudah ada saat ini, signifikan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai secara langsung sebesar 30,0%. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

Terdapat pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,168 atau 16,8% atau lingkungan kerja yang sudah ada saat ini, signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis 4 diterima.

Terdapat pengaruh langsung dari kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,757 atau 75,7% atau dengan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, akan menaikkan kinerja pegawai secara langsung sebesar 75,7%. Hal ini berarti hipotesis 5 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Mataram

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Kota Mataram adalah 0,338 dengan nilai *critical ratio* (CR) 2.618 dan nilai probabilitas sebesar 0.009. Nilai CR lebih besar 1,96 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, hal ini menandakan pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai adalah signifikan atau dapat dipercaya. Nilai positif beta menjelaskan pengaruhnya bersifat searah, artinya komitmen organisasional yaitu: kemauan pegawai, kesetiaan pegawai, dan kebanggaan pegawai memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, demikian juga sebaliknya kegagalan dalam mengelola komitmen organisasional dapat menurunkan kondisi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Sumbangan yang diberikan dalam kontribusi tersebut sebesar 0.338 atau 33,8 %.

Dalam uraian deskriptif diketahui bahwa, komitmen organisasional yang sudah terbangun pada pegawai Pemerintah Kota Mataram mencapai taraf yang tinggi (nilai rata-rata = 3.99 dalam rentang skala 1 sampai 5). Taraf ini selain menunjukkan belum maksimal, namun dalam pengertian lain menunjukkan masih terdapat peluang Pemerintah Kota Mataram untuk meningkatkan komitmen organisasionalnya melalui pembinaan pegawai agar melaksanakan kewajiban setiap pegawai untuk memenuhi segala peraturan yang ditetapkan organisasi, termasuk memahami nilai-nilai yang dianut serta memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Setiap pegawai juga bangga menjadi bagian dari organisasi karena merasakan bahwa organisasi tempat mereka bekerja mempunyai masa depan yang cerah dan dapat menjanjikan peningkatan karier bagi setiap pegawai. Hal ini dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya organisasi dan juga untuk menaikkan kepuasan kerja pegawai khususnya di lingkungan

Pemerintah Kota Mataram. Analisis faktor diketahui bahwa faktor dominan yang membentuk komitmen organisasional adalah kebanggaan pegawai (0.870) diikuti oleh kemauan pegawai (0.716) dan kesetiaan pegawai (0.554).

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional pegawai di Pemerintahan Kota Mataram keberadaannya dimulai dari kebanggaan pegawai yaitu, pegawai bangga karena organisasi telah memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Pemerintah Kota Mataram telah berusaha menyediakan sarana dan prasarana kerja dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai kepada para pegawai. Faktor kebanggaan berikutnya yaitu pegawai bangga karena organisasi sudah menunjukkan kredibilitas yang baik di mata masyarakat dan hal ini tercermin dari sikap organisasi melalui dukungan dan peran serta seluruh pegawai dalam memberikan pelayanan walaupun belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Faktor kebanggaan berikutnya yaitu pegawai bangga karena organisasi tempat mereka bekerja mempunyai masa depan yang cerah dan dapat menjanjikan peningkatan karier bagi setiap pegawai. Untuk itu kepada para pegawai tetap diberikan perhatian dan dorongan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, baik Diklat Fungsional maupun Diklat Struktural. Faktor dominan selanjutnya adalah kemauan pegawai yang meliputi pegawai setuju apabila organisasi menetapkan jam lembur, setuju dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dituntut selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, selalu berkerja dengan tidak menunda pekerjaan, selalu berusaha bekerja sebaik mungkin serta selalu berusaha mengurangi kesalahan seminimal mungkin. Hal ini menggambarkan pegawai telah berupaya berkerja secara lebih baik dan lebih cermat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ada. Namun demikian perlu lebih didukung adanya bimbingan dan dorongan dari pimpinan kepada staf secara berkelanjutan. Faktor yang memberikan kontribusi berikutnya kepada komitmen

organisasional yaitu kesetiaan pegawai, di mana pegawai setia yang ditunjukkan dengan pernyataan meskipun ada tawaran kerja dari instansi lain dengan gaji yang lebih tinggi saya akan tetap bekerja di organisasi ini dan tidak akan pindah ke instansi lain, Sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk memenuhi segala peraturan yang ditetapkan organisasi, termasuk memahami nilai-nilai yang dianut serta memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan organisasi dan saya akan selalu sungguh-sungguh untuk tetap hadir dalam melaksanakan pekerjaan kecuali ada halangan yang sangat mendesak. Hal ini menggambarkan para pegawai telah memahami nilai-nilai organisasi dan telah merasa cocok dengan lingkungan organisasi yang ada. Penanaman dan pemahaman nilai-nilai organisasi dimaksud perklul terus dilanjutkan teretauma untuk para pegawai yang masih relatif baru dan memiliki masa kerja yang lebih lama.

Dominannya indikator kebanggaan pegawai pada variabel komitmen organisasional ini maka pihak Pemerintah Kota Mataram, sudah selayaknya lebih memperhatikan komitmen organisasional ini, karena komitmen organisasional, adalah ukuran kekuatan identifikasi pegawai dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi pegawai yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah (Garry dan Patrick, 2006). Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi di mana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada pegawai sesuai dengan harapan mereka.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Mataram

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Mataram adalah 0,025 dengan nilai *critical ratio* (CR) 2.220 dan nilai probabilitas sebesar 0.026.

Nilai CR lebih besar 1,96 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, hal ini menandakan pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Mataram adalah signifikan atau dapat dipercaya. Nilai positif beta menjelaskan pengaruhnya bersifat searah, artinya komitmen organisasional yaitu: kemauan pegawai, kesetiaan pegawai dan kebanggaan pegawai memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya kegagalan dalam mengelola komitmen organisasional dapat menurunkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Sumbangan yang diberikan dalam kontribusi tersebut sebesar 0.026 atau 2,6%.

Hasil analisis faktor sebagaimana sudah dijelaskan terdahulu diketahui bahwa faktor dominan yang membentuk komitmen organisasional adalah kebanggaan pegawai (0.870) diikuti oleh kemauan pegawai (0.716) dan kesetiaan pegawai (0.554). Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor-faktor komitmen organisasional ini mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Mataram, hal ini sesuai dengan pendapat Mowday dan Porter (2004) bahwa komitmen organisasional berhubungan langsung dengan kinerja dan tingkat absensi. Hasil penelitian searah dan mendukung hasil penelitian Margaretha, Marmis dan Amsal (2012) menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Mataram

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Kota Mataram adalah 0,300 dengan nilai *critical ratio* (CR) 2.673 dan nilai probabilitas sebesar 0.008. Nilai CR lebih besar 1,96 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, hal ini menandakan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintah Kota Mataram adalah signifikan atau dapat dipercaya. Nilai positif beta

menjelaskan pengaruhnya bersifat searah, artinya lingkungan kerja yaitu: kenyamanan dan ketenangan di tempat kerja, fasilitas kerja yang tersedia, hubungan antarpegawai, dan kesehatan dan kesejahteraan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai, demikian juga sebaliknya kegagalan dalam mengelola lingkungan kerja dapat menurunkan kondisi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Sumbangan yang diberikan dalam kontribusi tersebut sebesar 0.300 atau 30,0 %.

Hasil analisis faktor diketahui bahwa faktor dominan yang membentuk lingkungan kerja pegawai adalah kenyamanan dan ketenangan di tempat kerja (1.010), diikuti oleh kesehatan dan kesejahteraan (0.910), fasilitas kerja yang tersedia (0.687) dan hubungan antar pegawai (0.482). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai Pemerintah Kota Mataram keberadaannya dimulai dari kenyamanan dan ketenangan di tempat kerja yaitu: pegawai merasa cukup nyaman jika berada di lingkungan kerja, tempat kerja dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Diikuti oleh kesehatan dan kesejahteraan pegawai *yaitu*: organisasi memberikan jaminan kesehatan terhadap pegawai, organisasi memberikan jaminan kesehatan terhadap keluarga pegawai, organisasi memberikan jaminan hari tua kepada pegawai, dan organisasi memberikan jaminan kesejahteraan bagi pegawai. Berikutnya adalah fasilitas kerja yang tersedia *yaitu*: fasilitas kerja pegawai yang tersedia di lingkungan kerja sudah memadai, kondisi tata ruang dapat mendukung pegawai dalam pelaksanaan tugas, dan kondisi fisik bangunan dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Faktor lingkungan kerja yang baik hendaknya dapat lebih menjadi perhatian Pemerintah Kota Mataram mengingat hingga saat ini dari 32 SKPD masih terdapat 10 SKPD yang belum memiliki sarana perkantoran sendiri untuk dibangun dan disediakan secara bertahap sehingga dapat dilakukan penataan lingkungan dan ruang kerja secara lebih baik. Faktor dominan yang terakhir adalah hubungan antar pegawai *yaitu*:

hubungan antara pegawai di tempat kerja cukup baik, hubungan antar atasan dan bawahan tercipta dengan penuh rasa kehangatan, pegawai memiliki rekan kerja yang dapat mendorong pegawai untuk lebih berprestasi, dan hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan harmonis.

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja ini mempunyai kaitan yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintahan Kota Mataram. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006), menyatakan bahwa lingkungan kerja harus mempertimbangkan tuntutan kerja, persyaratan interaksi formal dan kebutuhan sosial ketika mengambil keputusan mengenai konfigurasi ruangan desain interior, penetapan peralatan dan yang serupa. Perubahan *setting* fisik tidak dengan sendirinya mempunyai dampak yang besar pada kepuasan kerja maupun kinerja individu. Perubahan *setting* fisik dapat membuat perilaku-perilaku pegawai tertentu lebih mudah atau lebih sukar untuk berprestasi, dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, dapat menaikkan kepuasan pegawai dan yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kepuasan menggambarkan harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterimanya. Pada saat harapannya lebih besar daripada yang diterima, seseorang akan tidak puas. Sebaliknya kondisi ini memprediksi bahwa individu akan puas pada saat ia mempertahankan *output* yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya. Bagi sementara orang, lingkungan kerja merupakan sarana untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut,

maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Mataram

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Mataram adalah 0,168 dengan nilai *critical ratio* (CR) 2.105 dan nilai probabilitas sebesar 0.027. Nilai CR lebih besar 1,96 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, hal ini menandakan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Mataram adalah signifikan atau dapat dipercaya. Nilai positif beta menjelaskan pengaruhnya bersifat searah, artinya lingkungan kerja yaitu: kenyamanan dan ketenangan di tempat kerja, fasilitas kerja yang tersedia, hubungan antarpegawai, dan kesehatan dan kesejahteraan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya kegagalan dalam mengelola lingkungan kerja dapat menurunkan kondisi kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Sumbangan yang diberikan dalam kontribusi tersebut sebesar 0.168 atau 16,8 %.

Hasil analisis faktor diketahui bahwa faktor dominan yang membentuk lingkungan kerja pegawai adalah kenyamanan dan ketenangan di tempat kerja (1.010), diikuti oleh kesehatan dan kesejahteraan (0.910), fasilitas kerja yang tersedia (0.687), dan hubungan antarpegawai (0.482). Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja ini mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintahan Kota Mataram. Pegawai dapat bekerja dengan semangat dan bergairah, apabila didukung suatu lingkungan kerja yang menunjang. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan serta meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai. lingkungan kerja memang memiliki pula peranan penting terhadap peningkatan atau penurunan produktivitas kerja. Pegawai akan bekerja dengan semangat dan bergairah apabila lingkungan kerja yang ada di organisasi tersebut nyaman, namun sebaliknya

apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai juga menjadi tidak bersemangat dan tidak bergairah dalam bekerja yang dapat menyebabkan produktivitas kerja pegawai juga akan turun.

Hasil penelitian ini mempertegas pernyataan Ahyari (2006), bahwa suasana kenyamanan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik kenyamanan yang timbul dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal, pada dasarnya dapat mendorong gairah bekerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan. Peningkatan kinerja pegawai tersebut sudah barang tentu akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi, sehingga juga menggambarkan adanya peningkatan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Mataram

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Mataram adalah 0,757 dengan nilai *critical ratio* (CR) 5.516 dan nilai probabilitas sebesar 0.000. Nilai CR lebih besar 1,96 dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, hal ini menandakan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram adalah signifikan atau dapat dipercaya. Nilai positif beta menjelaskan pengaruhnya bersifat searah, artinya kepuasan kerja yaitu: puas terhadap gaji atau insentif, puas terhadap jenis pekerjaan, puas terhadap keadilan, dan puas terhadap teman kerja, memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Sumbangan yang diberikan dalam kontribusi tersebut sebesar 0.757 atau 75,7 %.

Dalam uraian deskriptif diketahui bahwa, kepuasan kerja yang sudah terbangun pada Pemerintah Kota Mataram mencapai taraf yang baik (nilai rata-rata = 3.82 dalam rentang skala 1 sampai 5). Taraf ini selain

menunjukkan belum maksimal, namun dalam pengertian lain menunjukkan masih terdapat peluang Pemerintah Kota Mataram untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya melalui pengelolaan imbalan yang adil.

Hasil analisis faktor diketahui bahwa faktor dominan yang membentuk kepuasan kerja adalah puas terhadap jenis kerja (0.859), diikuti oleh puas terhadap ganjaran atau kompensasi (0.684), puas terhadap teman kerja (0.676), dan kepuasan terhadap keadilan (0.666). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Pemerintah Kota Mataram keberadaannya dimulai dari puas terhadap jenis kerja yaitu: pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini dilaksanakan, pegawai merasa sangat puas terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi, Pegawai menikmati tugas-tugas tambahan yang dibebankan oleh organisasi, dan pegawai merasa sangat puas karena pekerjaan yang dilakukan saat ini menantang.

Besarnya nilai indikator puas terhadap jenis kerja pada variabel kepuasan kerja ini maka pihak Pemerintah Kota Mataram, sudah selayaknya lebih memperhatikan kepuasan kerja ini, karena kepuasan kerja adalah merupakan perasaan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berkenaan dengan pekerjaan tersebut. Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja ini mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram. Artinya dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Pemerintah Kota Mataram, maka akan mendorong naiknya kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.

2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
5. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.

Saran

Pihak Pemerintah

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional maka setiap pegawai perlu lebih ditingkatkan kebanggaan, kemauan dan kesetiaan pegawai melalui sosialisasi yang lebih efektif dengan pemahaman nilai visi dan misi serta arah kebijakan Pemerintah Kota Mataram.

Pihak Pegawai

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik dan mendukung peningkatan kinerja pegawai, pegawai Pemerintah Kota Mataram agar terus meningkatkan hubungan baik di tempat kerja dan menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja sehingga dapat diwujudkan lingkungan kerja yang baik dan lebih lanjut mendorong peningkatan kinerja.

Pengembangan Penelitian

Dalam pengembangan penelitian lebih lanjut dapat dilakukan analisis penelitian berdasarkan kelompok umur sesuai dengan pendapat Davis dan Newstrom (2008) perbedaan umur karyawan/pegawai sering membuat perbedaan kepuasan kerja dan menyimpulkan adanya korelasi antara usia dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2006. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta: BPFE.
- Allen, MW., 1996. *The Relationship Between Communication, Affect, Job Alternatives, and Voluntary Turnover*,

- Southern Communication Journal*, 61/3 : 198-209.
- As'ad, M., 2005. *Sari Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologis Industri*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Davis, Keith and Frederick C. William, 2005. *Business and Society, Management, Public Policy, Ethics*, Mc Graw-Hill, Auckland.
- Davis, Keith dan Jhon W. Newstrom, 2008, *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih bahasa Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Djamaludin, Musa 2008. *Pengaruh Komitmen organisasional, pengembangan karier, Motivasi kerja, dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah kabupaten Halmahera Timur*, Disertasi, Program Pascasarjana Untag, Surabaya.
- Dwi, Bambang, 2011, *Analisis pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Emily, B., 2000, *The Company They Keep*, Volume 22, United States.
- Eric Lambert and Nancy Hogan, 2009, *The Importance of Job Satisfaction and organizational Commitment in Shaping Turnover Intent: A Test of a Causal Model*, *Criminal Justice Review*, 2009; 34; 96; <http://cjr.sagepublications.com>.
- Ferdinand, Agusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. BP. Undip. Semarang
- Garry A. Gelade, Paul Dobson and Patrick Gilbert, 2006, *National Differences In organizational Commitment: Effect of Economy, Product of Personality, or Consequence of Culture*, *Journal of Cross-Culture Psychology*, 2006; 37; 542, <http://jcc.sagepublications.com>.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C., 2004, *Multivariate Data Analysis*, 6th Edition, Prentice-Hall, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Handoyo, Mulyanto, 2009. *Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Disnakertrans Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Laporan Penelitian, Yogyakarta.
- Jeongkoo Yoon and Shaner R. Thye, 2002. *A Dual Process Model Of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support*, <http://wox.sagepublications.com>.
- Kinicki, Angelo and Kreitner, Robert, 2003, *Organizational Behavior*, New York: The Mc. Graw-Hill Companies, Inc.
- Locke, A Edwin, 1997. *What is Job Satisfaction?*. *Journal of Organizational Behavior and Human performance*, Vol. 4. Pp. 309-336.
- Luthans, Fred, 2006. *Organizational Behavior*, 9th ed, New York : McGraw-Hill.
- Mardiasmo, 2002, *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Meperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, *Jurnal Otonomi Daerah*.
- Margaretha Marmis dan Amsal, 2012, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru, Riau*.
- Muhadi, 2007, dalam studinya yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan", Disertasi. UNDIP. Semarang.
- Mowday, R,T, Steers, R, M and Porter, L, W, 2004. *The Measurement of Organization*. 3nd ed, Engel Wood.
- Porter, L. W. and Lawler, E. E., 2001, *Managerial Attitude and Performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.
- Riggio, Ronald E., 2006, *Intruduction to Industrial / Organizational Psychology*, 7nd Edition, Harper Collins Collage Publishers.
- Robbins, P Stephen, 2006. *Organizational Behavior* (9th Edition), New York: Prentice Hall International.
- Robert, H Karlene, and David M, Hunt, 2005. *Organizational Behavior*, 9nd Edition.

- Schuler, R dan Suzan E. Jackson, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Edisi ke 6, Alih Bahasa : Abdul Rosyid dan Peter Remdy Pasla, Jakarta : Erlangga
- Setyaningdiah, Endang, 2012, *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasional, Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kedisiplinan Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Disertasi Program Doctor Ilmu Adminitrasi Universitas Brawijaya.
- Steers, M Richard, and Porter M, 2004. *Introduction to Organizational Behavior*, 4th Edition, New Jersey: Harper Collins Publisher.
- Suparman, 2007, *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*.
- Trang, Irvan, 2012, *Komitmen Organisasional Sebagai variabel Mediator Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan*,. Disertasi Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya.
- Verawati dan Utomo, 2011, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lippo Cabang Kudus, Jawa Tengah*.