

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN (STUDI KLAUSAL DI PT. ASURANSI CENTRAL ASIA)

Oleh :

Dewi Ramayani Ratningsyam¹, Erwansyah Sjarief²

¹Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ¹dewiramayani@yahoo.com,

²Dosen Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ²erwansyah@unsurya.ac.id

Abstract :

Asuransi Central Asia. Not infrequently the existence of companies that have advanced collapsed, just because the commitment of employee organizations decreases from day by day. When an employee feels satisfaction in working, of course, he will try as much as possible with all his ability to complete work tasks. Thus the organizational commitment and work results of employees increase optimally.

This research uses the path analysis method. The author collected data with a questionnaire of 100 respondents. Respondents are employees of PT Asuransi Central Asia Marketing. Previously tested the instrument using 30 respondents, then testing the analysis requirements using the normality test, linearity test and, homogeneity test.

Based on the results and findings above, it can be concluded that the level of quality of Organizational Commitment is influenced by the Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction. Therefore, if the quality of Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction is improved, it will be able to improve the quality of the Organizational Commitment of employees of PT Asuransi Central Asia.

Keywords : *Job satisfaction, Work Environment and Leadership Style, Organizational Commitment.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Efisien pelaksanaan organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusia, itulah sebabnya setiap organisasi harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumberdaya manusia untuk mencapai komitmen organisasi

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan

pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi kearah yang lebih baik dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu melaksanakan kepemimpinannya secara efektif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah perilaku di mana seseorang memotivasi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja dan disiplin kerja yang baik dari para karyawan. Untuk mewujudkan suasana tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan yang mendukung produktivitas karyawan sehingga akan terciptanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi tercapai

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Central Asia ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Central Asia ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi di PT Asuransi Central Asia ?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi di PT Asuransi Central Asia ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi di PT. Asuransi Central Asia ?

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Sedangkan menurut kreitner dan kinicki bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Dari uraian tersebut dapat **disintesiskan** bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya kepada organisasi untuk berperan serta dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Indikator Komitmen Organisasi sebagai berikut : (1) Komitmen Afektif, (2) Komitmen Berkelanjutan dan (3) Komitmen Normatif.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter)

Berdasarkan uraian diatas maka **disintesis** bahwa gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan memengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Dan dapat disintesis bahwa indikator-indikator dari gaya kepemimpinan meliputi diantaranya : (1) Kemampuan berkomunikasi, (2) Kemampuan mengambil keputusan, (3) Kemampuan memotivasi.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Mangkunegara lingkungan kerja nonfisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas **disintesis** bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Sedangkan dari uraian diatas Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik dapat dirangkum dan yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) Hubungan antara atasan dengan bawahan (2) Hubungan antara dengan rekan kerja setingkat (3) Hubungan antara bawahan dengan atasan.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Richard, Robert dan Gordon menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

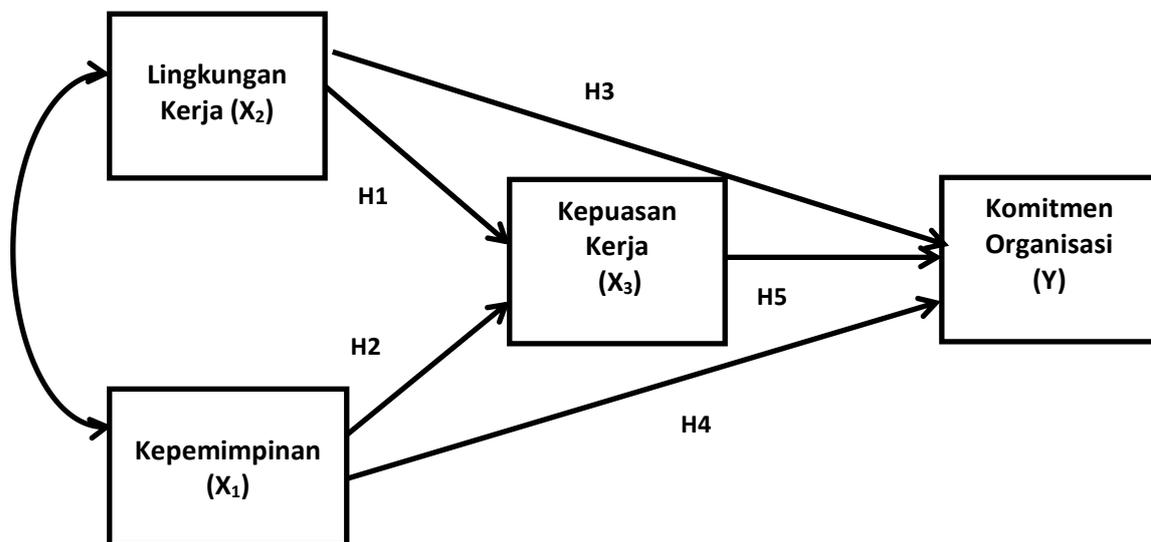
Edy Sutrisno mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas **disintesis** bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik berdasarkan sebuah evaluasi karakteristiknya. Pemahaman mengenai kepuasan kerja dapat dilakukan dengan mengetahui

beberapa Indikator yakni berikut: (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Peluang promosi, (3) Gaji atau upah (4) rekan kerja yang mendukung (5) Fasilitas dan Kondisi Kerja.

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan kerja (X_3).
- H2: Diduga Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan kerja (X_3).
- H3: Diduga Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif terhadap Komitmen organisasi (Y).
- H4: Diduga Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif terhadap Komitmen organisasi (Y).
- H5: DiDuga Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara positif terhadap Komitmen organisasi (Y).



METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan metode survei dengan pendekatan kausal. Dalam menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel dengan variabel yang lain digunakan analisis jalur atau path analysis. Analisis ini membutuhkan persyaratan hubungan regresional linier yang signifikan antara dua variabel. Untuk menghitung koefisien tiap jalur dibutuhkan koefisien korelasi setiap variabel.

Dengan demikian, untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel.

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain. Adapun variabel yang dikaji ada 4 yaitu: (1) kepemimpinan (2) Lingkungan Kerja (3) Kepuasan Kerja (4) Komitmen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Jalur adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas galat data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi galat sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi galat dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov dan uji ini dapat dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-21.

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut:

- Uji Normalitas data skor total keseluruhan Gaya kepemimpinan (X_1). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = KS = 0,173$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS_{tabel} ($n= 100 ; \alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Gaya kepemimpinan (X_1) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- Uji Normalitas data skor total keseluruhan Lingkungan Kerja (X_2). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,200$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS_{tabel} ($n= 100 ; \alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Lingkungan Kerja (X_2) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- Uji Normalitas data skor total keseluruhan kepuasan kerja (X_3). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = 0,053$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS_{tabel} ($n= 100 ; \alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Kepuasan Kerja (X_3) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- Uji Normalitas data skor total keseluruhan Komitmen (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi $KS = KS = 0,184$. Nilai ini ternyata lebih besar dari KS_{tabel} ($n= 100 ; \alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan komitmen (Y) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.

Tabel 1 Hasil UjiNormalitas

Variabel	Nilai α	Nilai sig.KS	Keterangan
X1	0,05	0,173	Normal
X2	0,05	0,200	Normal
X3	0,05	0,053	Normal
Y	0,05	0,184	Normal

Uji Linearitas

Uji Persyaratan selanjutnya dalam melakukan analisis jalur adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar terlihat adanya

hubungan yang linear. Oleh karena itu perlu diadakan uji signifikansi dan linearitas model regresi sesuai dengan model hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik.

- a) Linearitas Kepuasan Kerja (X_3) atas Gaya kepemimpinan (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kepuasan kerja (X_3) atas Gaya kepemimpinan (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from Linearity* $F_{hitung} = 0,862$, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ ($dk = 1 ; 98$) diperoleh F_{tabel} (3,96) untuk $\alpha = 0,05$ dan (6,96) untuk $\alpha = 0,01$). Karena $F_{hitung} = 0,862 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi sangat signifikan. Karena $F_{hitung} = 0,862 < F_{tabel}$ (3,96) maka hubungan **linear**.
- b) Linearitas kepuasan kerja (X_3) atas lingkungan kerja (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kepuasan kerja (X_3) atas lingkungan kerja (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from Linearity* $F_{hitung} = 1,798$, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ ($dk = 1 ; 98$) diperoleh F_{tabel} (3,96) untuk $\alpha = 0,05$ dan (6,96) untuk $\alpha = 0,01$). Karena $F_{hitung} = 1,798 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi sangat signifikan. Karena $F_{hitung} = 1,798 < F_{tabel}$ (3,96) maka hubungan **linear**.
- c) Linearitas komitmen (Y) atas Gaya kepemimpinan (X_1). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Komitmen (Y) atas Gaya kepemimpinan (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from Linearity* $F_{hitung} = 1,479$, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ ($dk = 1 ; 98$) diperoleh F_{tabel} (3,96) untuk $\alpha = 0,05$ dan (6,96) untuk $\alpha = 0,01$). Karena $F_{hitung} = 1,479 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi sangat signifikan. Karena $F_{hitung} = 1,479 < F_{tabel}$ (3,96) maka hubungan **linear**.
- d) Linearitas Komitmen (Y) atas lingkungan kerja (X_2). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi komitmen (Y) atas lingkungan kerja (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from Linearity* $F_{hitung} = 0,272$, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ ($dk = 1 ; 98$) diperoleh F_{tabel} (3,96) untuk $\alpha = 0,05$ dan (6,96) untuk $\alpha = 0,01$). Karena $F_{hitung} = 0,272 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi sangat signifikan. Karena $F_{hitung} = 0,272 < F_{tabel}$ (3,96) maka hubungan **linear**.
- e) Linearitas Komitmen (Y) atas kepuasan kerja (X_3). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Komitmen (Y) atas kepuasan kerja (X_3), dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Deviation from Linearity* $F_{hitung} = 0,616$, pada signifikansi nyata $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$ ($dk = 1 ; 98$) diperoleh F_{tabel} (3,96) untuk $\alpha = 0,05$ dan (6,96) untuk $\alpha = 0,01$). Karena $F_{hitung} = 0,616 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi sangat signifikan. Karena $F_{hitung} = 0,616 < F_{tabel}$ (3,96) maka hubungan **linear**.

Tabel 2 Hasil Linearitas

Variabel	Nilai F tabel	Nilai F hitung	Keterangan
Y X_1	3,96	1,479	Linear
Y X_2	3,96	1,272	Linear
Y X_3	0,616	1,196	Linear
X_3 X_1	3,96	0,862	Linear
X_3 X_2	3,96	1,798	Linear

Uji Homogenitas (Uji Lavene)

Uji Persyaratan terkahir dalam melakukan analisis jalur adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar homogen. Oleh karena itu perlu diadakan uji homogenitas antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik.

- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi varibel kepuasan kerja (X3) berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan (X_1) = 0,334 > 0,05, artinya data variabel kepuasan kerja (X3) berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X3) berdasarkan variabel lingkungan kerja (X_2) = 0,762 > 0,05, artinya data variabel kepuasan kerja (X3) berdasarkan variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi varibel komitmen (Y) berdasarkan variabel (X_1) = 0,765 > 0,05, artinya data varibel komitmen (Y) berdasarkan variabel Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen (Y) berdasarkan variabel (X_2) = 0,062 > 0,05, artinya data variabel komitmen (Y) berdasarkan variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi varibel komitmen (Y) berdasarkan variabel kepuasan kerja (X_3) = 0,052 > 0,05, artinya data varibel komitmen (Y) berdasarkan variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.

Tabel 3 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Nilai signifikansi Lavene hitung	Nilai sig. Lavene	Keterangan
X3 - X1	0,05	0,334	Homogen
X3 - X2	0,05	0,762	Homogen
Y - X1	0,05	0,765	Homogen
Y - X2	0,05	0,062	Homogen
X3 - X2	0,05	0,052	Homogen

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur untuk hubungan kausal Hubungan kausal antar variabel pada substruktur-1 terdiri atas sebuah variabel endogen, yaitu X₃ (Kepuasan Kerja) dan variabel eksogen, yaitu X₁ (Gaya kepemimpinan) dan X₂ (Lingkungan Kerja). Persamaan structural sub-struktur 1 adalah $X_1 = \rho_{31}X_1 + \rho_{32}X_2 + \epsilon_1$

Tabel Koefisien model substruktur-1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	52,209	11,375		4,590	,000
	Gaya Kepemimpinan	,398	,132	,299	3,022	,003
	Lingkungan Kerja	,292	,099	,292	2,950	,004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengolahan data ternyata variabel gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengolahan data ternyata variabel lingkungan berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja

Tabel Summary model substruktur-1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507 ^a	,257	,242	14,44871

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\beta_{X_3X_1}$) = 0,299 dengan $t_{hitung} = 3,022$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 1,990$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini ternyata Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ($\beta_{X_3X_2}$) = 0,292 dengan $t_{hitung} = 2,950$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 1,990$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini ternyata Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Jalur Pada Struktur 2.

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada struktur telah dipaparkan pada bagian terdahulu, sedangkan untuk hubungan kausal Hubungan kausal antar variabel pada substruktur-2 terdiri atas sebuah variabel endogen, yaitu Y dan tiga variabel eksogen, yaitu X_1, X_2 dan X_3 . Sebagaimana telah dijelaskan di atas, nilai-nilai koefisien jalur yang diperlihatkan pada hasil SPSS ternyata semuanya signifikan.

Tabel Koefisien model substruktur-2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,012	7,494		,802	,424
	Gaya Kepemimpinan	,174	,082	,166	2,110	,038
	Lingkungan Kerja	,235	,062	,300	3,817	,000
	Kepuasan Kerja	,368	,061	,469	6,072	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengolahan data ternyata variabel gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,575	,561	8,62771

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{41}) = 0,166 dengan $t_{hitung} = 2,110$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel}(0,05) = 1,990$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini ternyata Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{42}) = 0,300 dengan $t_{hitung} = 3,817$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$, $t_{tabel} = 1,990$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Berdasarkan temuan ini ternyata Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (β_{43}) = 0,469 dengan $t_{hitung} = 6,072$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,990$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan.

Berdasarkan temuan ini ternyata kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis, telah dapat dibuktikan bahwa keenam hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenaran dan kesesuaiannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut

- 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif Kepuasan kerja.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu Gaya kepemimpinan mempengaruhi langsung secara positif terhadap kepuasan kerja, artinya apabila seorang Karyawan yang dipimpin dengan baik, maka dia mempunyai Kepuasan Kerja yang baik. Besarnya kontribusi secara langsung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kepuasan Kerja cukup signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan Kepuasan Kerja yang baik, maka harus diupayakan dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan bagi para pimpinan. Karyawan yang dipimpin dengan baik, cenderung akan membuat karyawan memiliki Kepuasan Kerja
- 2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kepuasan kerja.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya apabila Karyawan mempunyai Lingkungan Kerja nya tinggi, maka di dalam melaksanakan tugas Karyawan tersebut akan dapat membuat Kepuasan Kerja menjadi berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan. Kepuasan Kerja berfungsi dengan baik, perlu tetap diupayakan meningkatkan Kepuasan Kerja. Sependapat dengan pernyataan Robbins dan Judge menyatakan bahwa, Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan.
- 3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya apabila seorang Karyawan dipimpin dengan baik, maka dia bersikap profesional dalam bekerja dan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja. Besarnya kontribusi secara langsung variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Komitmen Organisasi paling rendah dibandingkan variable yang lain, oleh karena itu untuk mengoptimalkan Komitmen Organisasi, maka harus diupayakan dengan meningkatkan faktor Gaya Kepemimpinan. Karyawan yang dipimpin dengan Gaya Kepemimpinan yang baik, cenderung akan bersikap profesional. Sependapat dengan pernyataan Lawler yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dan menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.
- 4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen .**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya apabila Karyawan mempunyai Lingkungan Kerja yang tinggi, maka didalam melaksanakan tugas Karyawan tersebut akan dapat bersikap Profesional, sebaliknya Karyawan yang Lingkungan Kerja kurang, kecenderungan tidak bersikap Profesional. Besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja secara langsung terhadap variabel Komitmen Organisasi cenderung lebih tinggi dari gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Kinerja, perlu tetap diupayakan meningkatkan Lingkungan Kerja. Hal ini sependapat dengan Randall S. Schuler menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif dan lebih berkomitmen.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima, dengan demikian Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya apabila Karyawan memiliki Kepuasan Kerja yang baik, maka didalam melaksanakan tugas Karyawan tersebut akan dapat bersikap Profesional dan berkomitmen terhadap orgnisasinya. Besarnya kontribusi variabel Kepuasan Kerja secara langsung terhadap variabel Komitmen Organisasi paling tinggi dibandingkan variable Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Komitmen Organisasi, perlu tetap diupayakan meningkatkan Kepuasan Kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis, bahwa kepuasan kerja mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi

Kesimpulan

Hasil penelitian pada responden dan analisis data penelitan serta pembahasan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di PT Asuransi Central Asia, maka secara umum peneliti menyimpulkan bahwa membuktikan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja, berarti jika kualitas Gaya Kepemimpinan tinggi, ternyata akan menyebabkan peningkatan Kepuasan kerja di PT Asuransi Central Asia .
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja, berarti jika karyawan berada pada Lingkungan Kerja yang baik, ternyata akan menyebabkan peningkatan Kepuasan kerja di PT Asuransi Central Asia .
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Komitmen organisasi, berarti jika Gaya Kepemimpinan yang tepat, ternyata akan menyebabkan peningkatan Komitmen organisasi karyawan di PT Asuransi Central Asia .
4. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen organisasi, berarti jika karyawan berada pada Lingkungan Kerja yang baik, ternyata akan menyebabkan peningkatan Komitmen organisasi karyawan di PT Asuransi Central Asia .
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen organisasi, berarti jika karyawan merasakan kepuasan kerja, ternyata akan menyebabkan peningkatan Komitmen organisasi karyawan di PT Asuransi Central Asia .

Oleh karena itu, secara umum dapat disimpulkan bahwa PT Asuransi Central Asia dipengaruhi langsung dan tidak langsung secara positif oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2012. *Armstrong's handbook of Human Resorce*
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Pustaka Pelajar. 2005
- As'ad, M. *Psikologi industri*. Yogyakarta:Yogyakarta Lyberty ,2008, p-21
- Asri Laksmi Riani, *Perspektif Wibowo*. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers. 2012.Cipta, Jakarta,
- Dirwan.A, *Statistik Aplikasi Praktis Untuk Penelitian*, PT Grafindo Persada, Depok, 2019

- Fogg, C. D. Implementing your strategic plan: How to turn “intent” into effective action for sustainable change. New York: American Management Association. 2004
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr. and Robert Griffin, Ricky W., Phillips, Jean M., Gully, Stanley M.. (2017). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (Ed. 12.). Australia: Cengage Learning.
- Hadi Sutrisno, *Statistik*, Andi Yogyakarta, 2011
- Hasibuan, Malayu. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung, 2013
- Konopaske. 2012. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Laksmi Riani, Asri Manajemen SDM Masa Kini, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013.
- Lina Dewi “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* Vol 14 No . 1 / Maret 2014
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik..* Yogyakarta : UPP STIM YKPN.,2007
- Management Practice 12th edition. United Kingdom: Kogan Page Limited.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.2013
- McGraw-Hill.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi 1, BPFE, Yogyakarta, 2002
- Powell, T.C. , Total quality management as competitive advantage: a review and empirical study, *Strategic Management Journal*, 2005 Vol. 16 No. 1
- R. Palan ., *Competency Management*. PPM Indonesia: Jakarta 2008
- Rahmanda, Faldian Putra , Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang) *Jurnal Universitas Brawijaya Malang*, Vol 3, No 2 (2013).
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbin,P. Stephen, Mary Coulter. 2014. *Management*. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat. 2012 p-18AA. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2013
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia, 2010
- Sedarmayanti.. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2009
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2011
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2002
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian*, Rineka
- Sunyoto, D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta 2012
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada. 2008