

**Sri Anggraeni**  
**Program Studi Manajemen S1**  
Universitas Putra Bangsa  
Email: anggraenisri228@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Total sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan *skala likert* 4 kategori. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur dengan menggunakan program SPSS 23.0 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas dan reliabilitas semua variabel dinyatakan valid dan reliabel. Kedua model structural memenuhi kriteria uji asumsi klasik dengan tidak terdapat multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan uji t untuk variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Kualitas kehidupan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.  
Kata kunci : Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of organization climate and quality of work life on organization commitment with job satisfaction as an intervening variable in civil servant employees UPTD Public health center Poncowarno. The sampling method used in this study is nonprobability sampling with purposive sampling technique. The total sampling in this study was 31 respondents. Methods of data collection using questionnaire using a Likert scale of 4 categories. The data analysis used was the validity and reliability instrument test, classical assumption test, hypothesis test and path analysis using SPSS 23.0 for windows.*

*The results of this study indicate that based on the validity and reliability test all variables are declared valid and reliable. Both structural models meet the criteria for classical assumption test with no multicollinearity, heteroscedasticity, and meet the assumption of normality. Based on the t test, organization climate has no effect on job satisfaction. Quality of work life has a significant on job satisfaction. Organization climate has a significant on organization commitment. Quality of work life has no effect on organization commitment. Job satisfaction has a significant on organization commitment.*

*Keywords: Organization Climate, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Organization Commitment.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi aspek penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Oleh karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi dituntut mempunyai sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya masing-masing agar bisa bertahan dan berkembang. Bagaimanapun majunya teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi dikatakan baik, apabila telah mampu memahami karyawannya dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara objektif dengan menyediakan kebutuhan para karyawannya. Karyawan menjadi hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena tersedianya karyawan yang berkualitas akan menjadi aset yang tidak ternilai bagi sebuah organisasi. Dengan demikian untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan kualitas sumber daya manusia tersebut

dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang ada diberbagai instansi salah satunya puskesmas.

Puskesmas sebagai unit pelaksana teknis yang bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pembangunan Kesehatan di suatu wilayah kerja, puskesmas merupakan unit pelaksana tingkat pertama sebagai ujung tombak dalam pembangunan Kesehatan yang mendukung tercapainya tujuan pembangunan Kesehatan. Oleh karena itu, puskesmas sangat penting dalam mewujudkan kemandirian masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat dalam mengubah perilaku dan lingkungan agar terdorong untuk memiliki perilaku hidup sehat yang memiliki kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk sehat serta hidup dalam lingkungan yang sehat pula.

Pada kondisi saat ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam menjalankan

kegiatan suatu organisasi dan berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi, sehingga dalam hal ini dibutuhkan komitmen dari karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Menurut Robbins dalam Aulia (2020:3), komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memiliki suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi selalu berpihak untuk kepentingan organisasi, bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi dan selalu menjadi anggota yang fanatik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Suryanto, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Poncowarno), mengatakan bahwa komitmen organisasi pegawai sudah sangat baik, hal ini dibuktikan dengan pegawai yang memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi dan merasa organisasi adalah bagian dari hidupnya. Pegawai sudah terikat dengan pekerjaannya karena setiap pegawai memiliki tanggungjawab penuh atas tugas yang diberikan.

Organisasi yang memiliki komitmen yang baik akan menjadikan pegawai merasa puas dalam melakukan setiap pekerjaannya. Menurut Robbins dalam Aulia (2020:3) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pekerjaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki dalam Widodo (2015) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relative puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Suryanto, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Poncowarno, menyatakan bahwa pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaannya. hal ini dibuktikan dengan adanya gaji atau imbalan yang diterima oleh karyawan mampu memenuhi standar hidup mereka. Kemudian pegawai sudah bekerja sesuai dengan pekerjaannya serta pegawai mentaati standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai merasa puas karena hubungan antara rekan kerja maupun atasan dengan bawahannya terjalin sangat baik.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada UPTD Puskesmas Poncowarno adalah iklim organisasi, hal ini dikemukakan oleh Ausri dkk (2018) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, jika iklim organisasi baik maka komitmen organisasi bagi karyawan akan semakin tinggi pula. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dideskripsikan dalam satu set karakteristik atau

sifat organisasi (Tagiuri dan Litwin dalam Susanty, 2013). Sedangkan menurut Stringer dalam Susanty (2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akan atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Suryanto, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Poncowarno), iklim organisasi sudah kondusif dan baik. Hal ini dibuktikan dengan komunikasi antar pegawai yang terjalin sangat baik dan harmonis serta adanya dukungan dari organisasi untuk pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Kemudian sebelum melaksanakan kegiatannya pegawai melakukan kegiatan rapat rutin yang dilakukan dalam seminggu sekali untuk mengevaluasi tugas-tugas yang telah dilaksanakan.

Faktor terakhir yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu kualitas kehidupan kerja. Dalam penelitian Andre, dkk (2019) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi artinya perubahan komitmen organisasi oleh karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi atau perasaan karyawan terhadap organisasi baik fisik maupun mental. Dalam hal ini persepsi fisik karyawan terhadap organisasi adalah lingkungan kerja yang aman adapun persepsi mental terhadap organisasi antara lain rasa aman, bangga, puas, adil, dll (Kaswan, 2017:359).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Suryanto, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Poncowarno, Kualitas kehidupan kerja pada UPTD Puskesmas Poncowarno sudah baik, hal ini dibuktikan dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman karena saling menghormati dan menghargai antar pegawai serta adanya tali persaudaraan yang terjalin erat. Kemudian tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung seperti computer, printer, AC dan lain-lain. Hal tersebut akan membuat pegawai disiplin dan nyaman berada di organisasi.

Berdasarkan pemaparan hasil survey yang telah penulis lakukan pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno Kabupaten Kebumen, peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno”**

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dapat didefinisikan bahwa komitmen organisasi di UPTD Puskesmas Poncowarno baik. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno?
7. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno
6. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno
7. Untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno

### **KAJIAN TEORI**

#### **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins dalam Aulia (2020), komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memiliki suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut.

Adapun batasan pengukuran komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011), sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif
- 2) Komitmen Kelanjutan
- 3) Komitmen Normatif

#### **Iklim Organisasi**

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Susanty (2013), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dideskripsikan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Adapun batasan pengukuran iklim organisasi menurut Robert Stringer dalam Larasati (2016) sebagai berikut:

- 1) Struktur
- 2) Standar-standar
- 3) Tanggung jawab
- 4) Penghargaan
- 5) Dukungan

#### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Kaswan (2017:359), kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi atau perasaan karyawan terhadap organisasi baik fisik maupun mental. Dalam hal ini persepsi fisik karyawan terhadap organisasi adalah lingkungan kerja yang aman. Adapun persepsi mental terhadap organisasi antara lain rasa aman, bangga, puas,dll.

Adapun batasan pengukuran kualitas kehidupan kerja menurut Cascio Wayne dalam Arifin (2012:13) yaitu sebagai berikut:

- 1) Sistem imbalan yang inovatif
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Restrukturisasi kerja

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Keither dan Kinicki dalam Widodo (2015) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Adapun batasan pengukuran kepuasan kerja menurut Robbins dalam Andiani (2020:27) ada lima yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan dengan gaji
- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan dengan rekan kerja
- 4) Kepuasan dengan atasan
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

### **METODE**

Objek pada penelitian ini adalah iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas

(*independent variable*), komitmen organisasi sebagai variabel terikat (*dependent variable*), dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian adalah pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno dan metode pengambilan sampel menggunakan Teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 31 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) wawancara; (2) studi Pustaka; (3) kuesioner. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 23.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis Korelasi; (5) Analisis Jalur; (6) Diagram Jalur; (7) Uji Sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika hasil  $r_{hitung}$ nya lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  pada derajat kebebasan  $df = n-2$  didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,3550. Berikut ini hasil uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Butir	r hitung	r table	Signifikansi	Keterangan
1	0,573	0,3550	0,001	Valid
2	0,748	0,3550	0,000	Valid
3	0,575	0,3550	0,001	Valid
4	0,895	0,3550	0,000	Valid
5	0,432	0,3550	0,015	Valid
6	0,556	0,3550	0,001	Valid
7	0,501	0,3550	0,004	Valid

Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Butir	r hitung	r table	Signifikansi	Keterangan
1	0,443	0,3550	0,013	Valid
2	0,656	0,3550	0,000	Valid
3	0,872	0,3550	0,000	Valid
4	0,865	0,3550	0,000	Valid

Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r table	Signifikansi	Keterangan
1	0,819	0,3550	0,000	Valid
2	0,806	0,3550	0,000	Valid
3	0,602	0,3550	0,000	Valid
4	0,727	0,3550	0,000	Valid
5	0,736	0,3550	0,000	Valid
6	0,770	0,3550	0,000	Valid
7	0,744	0,3550	0,000	Valid
8	0,877	0,3550	0,000	Valid

Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,479	0,3550	0,006	Valid
2	0,696	0,3550	0,000	Valid
3	0,761	0,3550	0,000	Valid
4	0,870	0,3550	0,000	Valid
5	0,778	0,3550	0,000	Valid
6	0,742	0,3550	0,000	Valid
7	0,752	0,3550	0,000	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV-9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r kritis	Keterangan
Iklim Organisasi	0,691	0,60	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0,638	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,896	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,849	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari  $r_{tabel}$  atau  $\alpha > 0,60$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi

dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila memiliki nilai  $VIF \leq 10$  dan mempunyai angka  $tolerance \geq 0,10$ .

Tabel IV-10 Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural I

Variabel bebas	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Iklim Organisasi	0,889	1,125
Kualitas Kehidupan Kerja	0,889	1,125

Tabel IV-11 Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural II

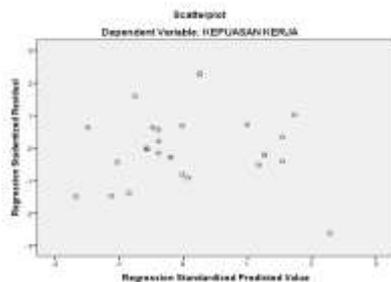
Variabel bebas	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Iklim Organisasi	0,870	1,149
Kualitas Kehidupan Kerja	0,658	1,519
Kepuasan Kerja	0,675	1,482

Berdasarkan tabel 10 dan tabel 11 diatas, analisis dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,01 dan nilai *VIF* dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

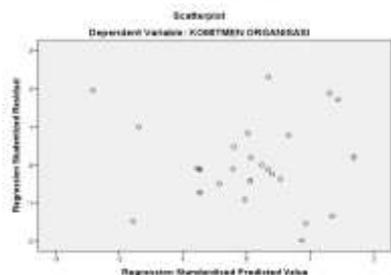
## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika terdapat pola yang tidak jelas atau tidak teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka non (0) pada sumbu Y maka model regresinya dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV-1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Gambar IV-2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II



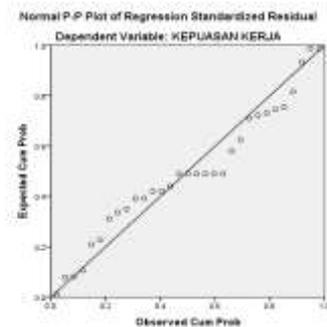
Berdasarkan gambar *Scatterplot* di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik ada grafik menyebar di atas dan

di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

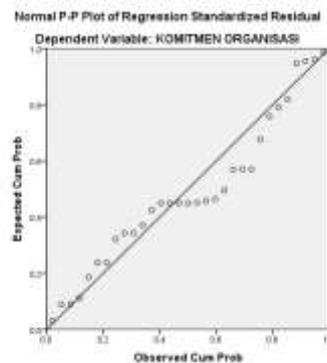
## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan berkontribusi normal atau tidak. Metode grafik normal plot dengan kriteria bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160).

Gambar IV-3 Hasil Uji Normalitas Substruktural I



Hasil Uji Normalitas Substruktural II



Berdasarkan gambar 4 dan 5 diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Partial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh model independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Terdapat pengaruh signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ . Menentukan  $t_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $df = n - k$  yang dimana untuk substruktural I memiliki  $t_{tabel}$  yaitu 2,045. Sedangkan untuk substruktural II memiliki  $t_{tabel}$  yaitu 2,048. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-12 Hasil Uji Parsial Substruktural I  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			T	Sig.
	Standardized Coefficients		Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.800	5.613		1.390	0,176
Iklim Organisasi	0,176	0,230	0,126	0,765	0,451
Kualitas Kehidupan Kerja	1.049	0,335	0,516	3.130	0,004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja  
Berdasarkan uji t substruktural I pada tabel IV-11, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,451 > 0,05$  dan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $0,765 < t_{tabel}$  2,045, sehingga  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Berdasarkan uji t substruktural I pada tabel IV-11, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,004 < 0,05$  dan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,130 > t_{tabel}$  2,045, sehingga  $H_2$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel IV-13 Hasil Uji Parsial Substruktural II  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	Standardized Coefficients		Beta		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.994	3.448		1.145	0,262
Iklim Organisasi	0,498	0,140	0,484	3.570	0,001
Kualitas Kehidupan Kerja	-0,245	0,234	-0,163	-1,046	0,305
Kepuasan Kerja	0,404	0,114	0,548	3.555	0,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi  
Berdasarkan uji t substruktural II pada tabel IV-12, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan perhitungan

diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,570 > t_{tabel}$  2,048, sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

- Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi  
Berdasarkan uji t substruktural II pada tabel IV-12, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,305 > 0,05$  dan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,046 < t_{tabel}$  2,048, sehingga  $H_4$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi  
Berdasarkan uji t substruktural II pada tabel IV-12, menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,555 > t_{tabel}$  2,048, sehingga  $H_5$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

## 2. Koefisien Determinasi

Ghozali (2011:97) mengemukakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV-14 Hasil uji Koefisien Determinasi Substruktural I  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,570 <sup>a</sup>	0,325	0,277	2.838

- Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Iklim Organisasi
- Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV-14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* substruktural I tersebut 0,277 artinya 27,7% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja sedangkan sisanya (100% - 27,7%) atau 72,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel IV-15 Hasil uji Koefisien Determinasi Substruktural II  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 <sup>a</sup>	0,567	0,519	1.706

- Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja
- Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel IV-15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* substruktural I tersebut 0,519 artinya 51,9% variabel Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya

(100% - 51,9%) atau 48,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

### 3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV-17 Hasil Uji Korelasi  
**Correlations**

		Ikl im Organi sasi	Kualit as Kehidup an Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.334
	Sig. (2- tailed)		.066
	N	31	31
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	.334	1
	Sig. (2- tailed)	.066	
	N	31	31

Berdasarkan tabel IV-17 dapat diambil kesimpulan bahwa korelasi antara Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 0,334. Korelasi sebesar 0,334 mempunyai maksud hubungan antar variabel Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja cukup kuat. Korelasi antara kedua variabel tersebut tidak signifikan karena angka signifikan yang diperoleh sebesar 0,066 > 0,05 maka hubungan antara kedua variabel tersebut tidak signifikan.

### Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

### Koefisien Jalur

#### Substruktural I

Tabel IV-20 Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardized Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.800	5.613		1.390	0,176
Iklim Organisasi	0,176	0,230	0,126	0,765	0,451
Kualitas Kehidupa n Kerja	1.049	0,335	0,516	3.130	0,004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel IV-20 di atas menunjukkan hasil *output coefficients* pada kolom *standardized coefficients beta* maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \epsilon_1$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,325} = \sqrt{0,675} = 0,821$$

$Y_1 = 0,126 X_1 + 0,516 X_2 + 0,821$  Nilai-nilai  $P_1$ ,  $P_2$  dan  $\epsilon_1$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi ( $P_1$ ) = 0,126  
Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,126 artinya setiap penambahan satu satuan tingkat Iklim Organisasi ( $X_1$ ) akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,126.
- Koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $P_2$ ) = 0,516  
Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,516 artinya setiap penambahan satu satuan tingkat Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) akan menambah Kepuasan Kerja sebesar 0,516.
- Nilai Residu ( $\epsilon_1$ ) = 0,821  
Nilai residu sebesar 0,821 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja sebesar 0,821 atau 82,1% dipengaruhi oleh variabel di luar Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja.

#### Substruktural II

Tabel IV-21 Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktural II  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardized Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.994	3.448		1.145	0,262
Iklim Organisasi	0,498	0,140	0,484	3.570	0,001
Kualitas Kehidupa n Kerja	-0,245	0,234	-0,163	-1,046	0,305
Kepuasan Kerja	0,404	0,114	0,548	3.555	0,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel IV-20 di atas menunjukkan hasil *output coefficients* pada kolom *standardized coefficients beta* maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + \epsilon_2$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,567} = \sqrt{0,433} = 0,658$$

$$Y_2 = 0,484 X_1 + -0,163 X_2 + 0,548 Y_1 + 0,658$$

Nilai-nilai  $P_1$ ,  $P_2$  dan  $\epsilon_1$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi ( $P_1$ ) = 0,484  
Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,484 artinya setiap penambahan satu satuan tingkat Iklim Organisasi ( $X_1$ ) akan menambah Komitmen Organisasi sebesar 0,484.
- Koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $P_2$ ) = -0,163  
Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar -0,163 artinya setiap penambahan satu satuan tingkat Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_2$ ) akan menambah Komitmen Organisasi sebesar -0,163.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) = 0,548

Koefisien regresi untuk  $Y_1$  sebesar 0,548 artinya setiap penambahan satu satuan tingkat Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) akan menambah Komitmen Organisasi sebesar 0,548.

d. Nilai Residu ( $\epsilon_2$ ) = 0,658

Nilai residu sebesar 0,658 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi sebesar 0,658 atau 65,8% dipengaruhi oleh variabel di luar Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja.

### Perhitungan pengaruh antar variabel

#### Pengaruh Langsung (Direct Effect)

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,126$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,516$$

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,484$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = -0,163$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,548$$

#### Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,126 \times 0,548 = 0,069$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,516 \times 0,548 = 0,283$$

#### Pengaruh Total (Total Effect)

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,484$$

$$X_2 \rightarrow Y_2 = -0,163$$

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,548$$

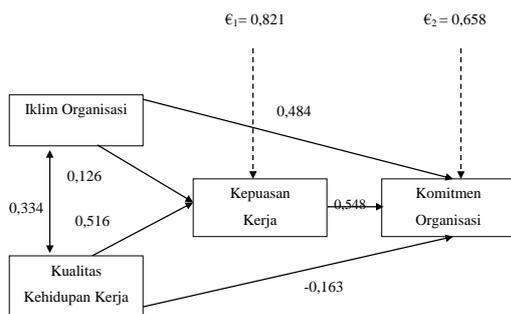
$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,126 + 0,548 = 0,674$$

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,516 + 0,548 = 1,064$$

#### Diagram Jalur

Hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambarkan diagram jalur yang dikembangkan dalam model penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar IV-5 Diagram Jalur



### Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M).

Tabel IV-18 Hasil Uji Sobel Persamaan I

Test Statistic	Standar Error	P-value
0,74797887	0,09506151	0,4544729

Berdasarkan tabel IV-18, menunjukkan bahwa *test statistic* <  $t_{tabel}$  yaitu  $0,747 < 2,048$  dan *p-value* >  $\alpha$  yaitu  $0,454 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi antara variabel Iklim Organisasi dengan variabel Komitmen Organisasi.

Tabel IV-19 Hasil Uji Sobel Persamaan II

Test Statistic	Standar Error	P-value
2,34655105	0,18060378	0,01894807

Berdasarkan tabel IV-19, menunjukkan bahwa *test statistic* <  $t_{tabel}$  yaitu  $2,346 > 2,048$  dan *p-value* >  $\alpha$  yaitu  $0,01 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat memediasi antara variabel Kualitas Kehidupan Kerja dengan variabel Komitmen Organisasi.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno). Berdasarkan hasil olah data analisis telah dilakukan, peneliti memberikan pembahasan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $0,765 < 2,045$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,451 > 0,05$  sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memberikan makna dan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini terjadi karena adanya masalah internal organisasi yang menyebabkan iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus bisa mengevaluasi iklim yang ada di organisasi.

#### 2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,130 > t_{tabel} 2,045$  dengan tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$  sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno, diterima. Hipotesis kedua diterima, artinya ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan makna dan kontribusi pada kepuasan kerja pegawai. Pengaruh kualitas kehidupan kerja yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa penciptaan kualitas kehidupan kerja yang dilakukan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### 3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,570 > t_{tabel} 2,048$  dengan

tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno, diterima. Hipotesis ketiga diterima, artinya ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan makna dan kontribusi pada komitmen organisasi. Pengaruh iklim organisasi yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa tingginya iklim organisasi berpengaruh terhadap tingginya tingkat komitmen organisasi para pegawai. Hal ini karena iklim organisasi cukup kuat untuk membentuk perasaan komitmen pada pegawai, iklim organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai sangat tinggi.

#### **4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,046 < t_{tabel}$  2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,305 > 0,05$  sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno, ditolak. Hipotesis keempat ditolak, artinya ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memberikan makna dan kontribusi terhadap komitmen organisasi.

#### **5. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,555 > t_{tabel}$  2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno, diterima. Hipotesis kelima diterima, artinya ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan makna dan kontribusi pada komitmen organisasi. Pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan mengidentifikasi bahwa karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan kepuasan tersebut membuat karyawan lebih berkomitmen pada pekerjaan dan organisasi.

#### **6. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $0,747 < t_{tabel}$  2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar

$0,454 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam ditolak. Artinya, parameter kepuasan kerja tidak signifikan sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan karena kepuasan pegawai telah terpenuhi sehingga pegawai memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat untuk lebih komit terhadap organisasi daripada melalui kepuasan kerja serta kepuasan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga iklim organisasi memiliki pengaruh secara langsung yang lebih kuat terhadap komitmen organisasi daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

#### **7. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening**

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,346 > t_{tabel}$  2,048 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima. Artinya, parameter kepuasan kerja signifikan sebagai variabel intervening. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diterima.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai factor-factor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno.

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

#### **Keterbatasan**

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno, penelitian ini hanya terbatas pada faktor iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini melibatkan subjek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan komitmen organisasi pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno dengan populasi dan sampel komitmen organisasi pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno tanpa kriteria tertentu.

#### **Implikasi**

##### **1. Implikasi Praktis**

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat iklim organisasi akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan positif.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno dapat mempengaruhi komitmen pegawai organisasi pada pegawai. Hal ini karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja, pimpinan dan promosi yang membuat pegawai merasa berkomitmen terhadap organisasi.
- d. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai yang merasakan kepuasan terhadap tujuan-tujuan organisasi yang dapat mempertahankan keanggotaannya kondisi yang menggambarkan hubungan antara individu dalam memutuskan untuk tetap bersama organisasi merupakan perilaku

atas kesadaran dan kesediaan seseorang guna menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang sudah berlaku. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno dengan cara meningkatkan iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja serta kepuasan kerja.

##### **2. Implikasi Teoritis**

- a. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja  
Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel iklim organisasi sebesar  $0,451 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar  $0,765 < t$  tabel  $2,045$  maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga ditolak. Bekerja sesuai dengan suasana tenang membuat seseorang berusaha untuk menciptakan iklim yang baik dalam sebuah organisasi. Atribut pekerjaan lain seperti pemberian penghargaan yang di berikan juga mampu mempengaruhi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2012) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja  
Pengujian ke dua menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,004 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar  $3,130 > t$  tabel  $2,045$ , maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga diterima. Pengaruh kualitas kehidupan kerja yang positif mengidentifikasi bahwa setiap pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dan memiliki kesempatan untuk mewujudkan diri untuk menjadi orang yang mampu mewujudkannya. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Setyoningrum (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- c. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi  
Hasil pengujian ke tiga menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel iklim organisasi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar  $3,570 > t$  tabel  $2,048$ , maka dapat dikatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi diterima. Pengaruh iklim organisasi

yang positif mampu membentuk perasaan komitmen pada pegawai, sehingga iklim organisasi yang dipersepsikan sangat kuat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widiarti dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

d. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi

Pengujian hipotesis keempat dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk kualitas kehidupan kerja sebesar  $0,305 > 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar  $-1,046 < t$  tabel  $2,048$ , maka dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi ditolak dan berdasarkan nilai  $t$  pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi ditolak. Hal ini berarti bahwa apabila kualitas kehidupan kerja pegawai ditingkatkan maka komitmen organisasi akan menurun. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2017) yang menyatakan bahwa *quality work of life* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar  $0,001 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  hitung sebesar  $3,555 > t$  tabel  $2,048$ , maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diterima dan berdasarkan nilai  $t$  pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diterima. Kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan keinginan untuk bertahan dan memiliki sikap positif terhadap tugas dan pekerjaannya, serta mau berkorban dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Antari (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

f. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

Pengujian hipotesis ke enam dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dengan menggunakan sobel test sebesar test statistic  $< t$  tabel yaitu  $0,747 < 2,048$  dan  $p$ -value  $> \alpha$  yaitu  $0,454 > 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi mediasi antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

melalui kepuasan kerja pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno.

- g. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja
- Pengujian hipotesis ke tujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dengan menggunakan sobel test sebesar test statistic  $> t$  tabel yaitu  $2,346 > 2,048$  dan  $p$ -value  $< \alpha$  yaitu  $0,01 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa terjadi mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sudaryatun (2014) yang berjudul pengaruh *quality of work life* dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi *quality of work life* terhadap komitmen organisasi dan berpengaruh positif dan signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Nadhea Palpy. 2020. *Pengaruh Leader Member Exchange dan Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)*. Kebumen: JIMMBA STIE Putra Bangsa.
- Andriani, C. 2020. *Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*. UM Bengkulu.
- Antari, N. L. S. 2019. *pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention (studi pada losari hotel sunset bali)*. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1, 31-37.
- Ardiansyah, H. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Garam (Persero)*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Universitas Airlangga.
- Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. 2016. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 156-167.
- Ausri, S. R., Susilo, H., & Widyo Sulisty, M. C. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 172-179.
- Ayudiarini, N. 2012. *Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja*. Universitas Gunadarma.
- Darmawan, Imam. 2017. *Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen*

- organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Risalah*, Vol.28, No.2, Desember 2017: 76-81.
- Fitria, R. 2016. *Pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi Terhadap kinerja guru pendidikan agama islam sekolah Dasar di Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok*. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 169-176.
- Gaunya, C. R. 2016. *Organizational climate as a determinant of job satisfaction among public sector employees in Kisii County, Kenya*. *Journal of Resources Development and Management*, 23, 47-53.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Ekonometrika ,Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 1)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indra, L. N. I. S. N. 2017. *pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sma negeri 1 wringinanom di gresik*. *E-Journal Manajemen" branchmarck"*, 3(3).
- Irbayuni, S. 2012. *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya*. *Neo-Bis*, 76-87.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kristanto, H. 2015. *Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 86-98.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Larasati, W. 2016. *penanganan pengaduan masyarakat sebagai pendukung iklim organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif Penanganan Pengaduan Masyarakat di Seksi Informasi dan Sarana Komunikasi Kantor Imigrasi Kelas I Yogyakarta)*. *Profetik: Jurnal Komunikasi*, 9.
- Lubis, W. U., & Zulkarnain, Z. 2018. *pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi*. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3.
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nabilah, F. P., Tewal, B., & Trang, I. 2017. *pengaruh pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor pembangkitan minahasa*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5.
- Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. *E-Jurnal Manajemen*, 5.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. 2017. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap*. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 53-64.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali*. Universitas Udayana.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Jalur untuk Riset Bisns dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Analisis Jalur untuk Riset Bisns dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. *jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis*. e-issn: 2548-9836, 105-110.
- Setyoningrum, D. P., & Diphojoyo, G. U. 2020. *pengaruh komunikasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan unit pelayanan publik badan nasional penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (bnp2tki)*. *ikra-ith humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 38-52.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. 2014. *hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. x. Psikodimensia*.
- Sudaryatun, Wiji. 2014. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja di Bps Provinsi D.I. Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. *JBTI Vol.V, No.1, Februari 2014: 94-125*.
- Sudiq, R. A. S. D. 2020. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921-930.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Eko, Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susanty, Elty. 2012. *Pengaruh iklim orhanisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Universitas Terbuka*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 8, Nomor 2, September 2012: 121-134

*Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno)*

- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi*. Semnas Fekon Optimisme Ekonomi Indonesia, 229-239.
- Teguh, K., & Julianto, D. 2020. *pengaruh kepuasan kerja, iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja badan keuangan daerah kabupaten pasuruan*. sasanti journal of economic and business, 1.
- Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan di natya hotel, Kuta Bali*. E-Jurnal Manajemen, 5.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim organisasi 'Teori aplikasi dan penelitian'*. Jakarta: Salemba empat.
- Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. S. K. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.