

PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT RSPAD GATOT SOEBROTO JAKARTA

Agung Hariono

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan pegawai, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Jakarta. Sampel penelitian yang digunakan adalah 126 orang pegawai, tetapi jumlah yang dianalisis sebanyak 120 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisa jalur dengan SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *critical ratio* (t-hitung) sebesar 0,532 dan tingkat signifikansi 0,595. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *critical ratio* (t-hitung) sebesar 0,301 dan tingkat signifikansi 0,764. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai *critical ratio* (t-hitung) sebesar 2,521 dan tingkat signifikansi 0,012. Pemberdayaan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai *critical ratio* (t-hitung) sebesar 1,031 dan tingkat signifikansi 0,303. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai *critical ratio* (t-hitung) sebesar 0,827 dan tingkat signifikansi 0,408. Variabel yang memiliki pengaruh total terbesar terhadap variabel komitmen organisasi adalah variabel kepuasan kerja, yaitu sebesar 78,1% dan variabel yang memiliki pengaruh total terbesar terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel pemberdayaan yaitu sebesar 10,7%.

Kata Kunci: Pemberdayaan Pegawai, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT
RSPAD GATOT SOEBROTO JAKARTA**

Agung Hariono

Abstract

This study was conducted to analyze the effect of employee empowerment, work environment, and job satisfaction, to the organizational commitment in Secretariat RSPAD Gatot Soebroto Jakarta. The sample used was 126 employees, but the number of respondents who analyzed 120 employees. The data was collected using questionnaires were analyzed using path analysis with SEM (Structural Equation Modeling). The analysis showed that employee empowerment does not significantly affect job satisfaction, with the value of the critical ratio (t-test) of 0.532 and 0.595 of significance level. Work environment does not significantly affect job satisfaction, with the value of the critical ratio (t-test) of 0.301 and a significance level of 0.764. Job satisfaction is significantly influence organizational commitment, with the value of the critical ratio (t-test) of 2.521 and a significance level of 0.012. Employee empowerment does not significantly affect organizational commitment, with the value of the critical ratio (t-test) of 1.031 and a significance level of 0.303. Work environment does not significantly affect organizational commitment, with the value of the critical ratio (t-test) of 0.827 and a significance level of 0.408. The variables that have the biggest influence on the variable total organizational commitment is variable job satisfaction, that is equal to 78.1% and the variable that has the largest total effect on job satisfaction variable is a variable that is equal to 10.7% of empowerment.

Keywords: Employee Empowerment, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment