

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **5.1.1 Dinas Lingkungan Hidup Surabaya**

Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya saat ini berlokasi di Jalan Raya Menur No. 31 A Surabaya. Menurut Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya yang dijabarkan pada Peraturan Walikota Surabaya Nomor 79 tahun 2021, Tugas Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkuptugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jenis layanan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Ijin Pemindahan Jenazah/Kerangka.

- b. Ijin Pengangkutan Jenazah/Kerangka
- c. Ijin Baru Pembuangan Sampah
- d. Ijin Pemakaian Ruang Terbuka Hijau
- e. Penerbitan Persetujuan Teknis Pemenuhan Baku Mutu Emisi
- f. Penerbitan Persetujuan Teknis Pemenuhan Baku Mutu Air Limbah
- g. Penerbitan Persetujuan Pernyataan Kesanggupan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Persetujuan PKPLH)
- h. Penertiban Persetujuan Kelayakan Lingkungan Hidup (SKKLH) atau Persetujuan Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup (DELH)
- i. Ijin Perabuan Jenazah/Kerangka
- j. Perpanjangan Ijin Pembuangan Sampah
- k. Ijin Penebangan Pohon
- l. Penerbitan Surat Kelayakan Operasional Persetujuan Teknis Pemenuhan Baku Mutu Emisi
- m. Penerbitan Surat Kelayakan Operasional Pengumpulan Limbah Bahan Berbahaya Dan Beracun Skala Kota
- n. Persetujuan Teknis Pemenuhan Baku Mutu Air Limbah
- o. Penerbitan Perubahan Persetujuan Lingkungan Tanpa Penyusunan Dokumen Lingkungan Baru Dengan Pencabutan (UKL-UPL/ DPLH)
- p. Penerbitan Persetujuan Teknis Untuk Kelayakan Lingkungan Hidup (SKKLH) atau Persetujuan Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup (DELH)
- q. Penerbitan Persetujuan Teknis Untuk Keputusan Kelayakan Lingkungan

Hidup (SKKLH).

## 5.2 Hasil Penelitian

Pada sub bab ini, hasil penelitian akan disajikan secara sistematis untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai data yang telah dianalisis. Pemaparan diawali dengan karakteristik responden, yang mencakup berbagai aspek demografi dan karakteristik lain yang relevan dengan penelitian ini. Selanjutnya, deskripsi variabel akan disampaikan untuk menggambarkan distribusi serta kecenderungan data berdasarkan variabel-variabel penelitian. Setelah itu, dilakukan uji instrumen guna memastikan validitas dan reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda, mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari setiap tahap analisis ini akan menjadi dasar dalam menjawab pertanyaan penelitian dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh.

### 5.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan berdasar jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

### **5.2.1.1 Jenis Kelamin Responden**

Responden penelitian ini mencakup pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel V.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	83	84 %
2	Perempuan	15	15,3 %
	Total	98	100,0 %

Sumber : Lampiran 3, 2025

Berdasarkan pada data hasil distribusi frekuensi, menurut jenis kelaminnya jumlah responden laki-laki sejumlah 83 orang (84 %) dan responden perempuan berjumlah 15 orang (15,3 %). Data tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden penelitian ini adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki (84 %).

### **5.2.1.2 Usia Responden**

Responden dikelompokkan usia berdasar menjadi empat rentang usia. Data distribusi frekuensi responden menurut usianya disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel V.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 - 30 tahun	3	3,1 %
2	31 - 40 tahun	7	7,1 %
3	41 – 50 tahun	54	55,1 %
4	> 50 tahun	34	34,7 %
	Total	98	100,0 %

Sumber : Lampiran 3, 2025

Mengacu pada data hasil distribusi frekuensi berdasar usianya dapat diketahui bahwa responden terbanyak masuk dalam rentang usia 41 – 50 tahun yaitu berjumlah 54 orang (55,1%), dan tidak ada responden yang paling sedikit masuk kelompok usia 20 – 30 tahun (3,1 %). Hasil di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini seluruhnya paling banyak pada rentang usia 41- 50 tahun.

### 5.2.1.3 Pendidikan Responden

Responden berdasar jenjang pendidikan dalam penelitian ini mencakup empat jenjang pendidikan. Distribusi frekuensi responden menurut jenjang pendidikannya disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel V.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK	77	78,6 %
2	D3	5	5,1 %
3	S1	15	15,3 %
4	S2	1	1,0 %
Total		98	100.0 %

Sumber : Lampiran 3, 2025

Sesuai dengan data hasil distribusi frekuensi menurut jenjang pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang merupakan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya berpendidikan terakhir SMA/SMK sejumlah 77 orang ( 78,6), responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang (5,1 %), berpendidikan S1 sebanyak 15 orang (15,3%) dan S2 sebanyak 1 orang (1%). Hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya yang berpendidikan terakhir SMA/SMK (78,6 %).

#### **5.2.1.4 Lama Bekerja**

Pekerjaan responden dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 4 rentang lama bekerja. Data distribusi frekuensi responden menurut lama bekerjanya disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel V.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1 – 10 tahun	16	16,3 %
2	11 – 20 tahun	79	80,6 %
3	21 – 30 tahun	2	2,0 %
4	> 30 tahun	1	1,0 %
	Total	98	100,0 %

Sumber : Lampiran 3, 2024

Merujuk pada hasil distribusi frekuensi berdasar lama menjadi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja antara 1 – 10 tahun senanyak 16 orang (16,3%), pegawai yang bekerja antara 11 -20 tahun sebanyak 79 (80,6 %), sedangkan pegawai yang bekerja antara 21 – 30 tahun berjumlah 2 orang (2,0.%), responden yang menjadi pegawai > 30 tahun sebanyak 1 orang ( 1,0 %). Hasil di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini mayoritas menjadi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surabaya bekerja selama 11 – 20 tahun (80,6 %).

#### **5.2.2 Deskripsi Variabel**

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni Lingkungan Kerja, Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Berdasar data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada

para responden yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Surabaya hasilnya sebagai berikut:

### **5.2.2.1 Lingkungan Kerja (X1)**

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel V.5  
Sebaran Respon atas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Penerangan di tempat kerja saya memadai dan mendukung kenyamanan serta produktivitas saya			6	35	57	4,52
2	Keadaan udara di tempat kerja saya nyaman dan memadai untuk mendukung kesehatan dan konsentrasi saya			8	49	41	4,34
3	Fasilitas yang disediakan di tempat kerja saya mendukung saya untuk bekerja dengan efisien dan efektif			14	55	29	4,15
4	Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja saya di tempat kerja			8	74	16	4,08
5	Saya merasa aman dan terlindungi dari risiko di tempat kerja saya			8	77	13	4,05
Total				44	290	156	4,23

Sumber : Lampiran 4, 2025

Mengacu pada tabel 4.5, variabel lingkungan kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “4” atau “setuju” sejumlah 290 tanggapan. Secara

keseluruhan variabel lingkungan kerja mempunyai rata rata sebesar 4,23 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cendrung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan lingkungan kerja yang ditetapkan manajemen organisasi dinilai sudah baik.

### **5.2.2.2 Profesionalisme (X2)**

Variabel Profesionalisme dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel V.6  
Sebaran Respon atas Variabel Profesionalisme

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya secara aktif memenuhi kewajiban sosial saya yang terkait dengan pekerjaan dan tanggung jawab saya di tempat kerja			13	58	27	4,14
2	Saya menunjukkan tingkat pengabdian yang tinggi terhadap profesi saya dengan selalu berusaha untuk meningkatkan keahlian dan kinerja			23	59	16	3,93
3	Saya dapat bekerja secara mandiri dan menyelesaikan tugas-tugas saya tanpa perlu supervisi yang berlebihan			41	48	9	3,67
4	Saya menjaga hubungan profesional yang baik dengan kolega dan anggota profesi lainnya			32	56	10	3,78
5	Saya memiliki keyakinan yang kuat terhadap peraturan dan etika profesi, dan saya selalu mematuhi standar			44	44	10	3,65

	yang ditetapkan					
	Total		153	265	72	3,83

Sumber : Lampiran 4, 2025

Mengacu pada tabel 4.6, variabel profesionalisme mayoritas jawaban responden memiliki skor “4” atau “setuju” sejumlah 265 tanggapan. Secara keseluruhan variabel profesionalisme mempunyai rata rata sebesar 3,83 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan profesionalisme yang ditetapkan manajemen organisasi dipersepsikan sudah baik.

### 5.2.2.3 Komitmen Organisasi (X3)

Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel V.7

Sebaran Respon atas Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya memiliki kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, dan saya berusaha untuk menyelaraskan tindakan saya dengan tujuan tersebut			7	59	32	4,26
2	Saya menunjukkan loyalitas tinggi terhadap organisasi dengan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya			11	55	32	4,21
3	Saya rela menggunakan upaya tambahan demi kepentingan organisasi dan untuk mencapai tujuan bersama			15	53	30	4,15
4	Saya mempertimbangkan			15	65	18	4,03

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	keuntungan jangka panjang yang saya peroleh dengan tetap bekerja di organisasi ini						
5	Saya bersedia bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oragnisasi			26	64	8	3,82
	Total			74	296	120	4,09

Sumber : Lampiran 4, 2024

Mengacu pada tabel 4.7, variabel komitmen organisasi mayoritas jawaban responden memiliki skor “4” atau “setuju” sejumlah 296 tanggapan. Secara keseluruhan variabel komitmen organisasi mempunyai rata rata sebesar 4,09 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan komitmen organisasi yang ditetapkan manajemen dipersepsikan sudah baik.

#### 5.2.2.4 Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Variabel kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel V.8

#### Sebaran Respon atas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan dan menemukan kepuasan dalam tugas-tugas saya sehari-hari			15	54	29	4,12
2	Saya puas dengan upah yang saya terima dan merasa bahwa			16	54	28	4,14

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
	kompensasi saya sebanding dengan kontribusi yang saya berikan						
3	Saya merasa puas dengan peluang promosi dan pengembangan karier yang tersedia di organisasi			16	54	28	4,12
4	Saya puas dengan cara pengawasan yang diterapkan di tempat kerja dan merasa bahwa pengawasan tersebut adil dan mendukung			15	65	18	4,03
5	Saya merasa puas dengan hubungan dan kerjasama yang saya miliki dengan rekan kerja saya			18	69	11	3,93
Total				80	296	114	4,07

Sumber : Lampiran 4, 2024

Data tabel 4.8 menyajikan data bahwa variabel kepuasan kerja pegawai mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor "4" atau "setuju" berjumlah 296 jawaban. Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja pegawai memiliki rata rata sebesar 4,07 yang berkategori tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti kepuasan kerja pegawai dipersepsikan sudah baik.

### 5.2.3 Uji Instrumen

#### 5.2.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas memiliki tujuan untuk memahami apakah instrumen tersebut mempunyai kevalidan atau kesahihan. Berdasarkan hasil pengujian, semua butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai

nilai korelasi dari nilai probabilitas korelasi Sig. (2-tailed) < dari taraf signifikan (a) sebesar 0,05. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel V.9  
Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X1.1	.712	.000	Valid
X1.2	.846	.000	Valid
X1.3	.834	.000	Valid
X1.4	.855	.000	Valid
X1.5	.824	.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2024, lampiran 5

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai lingkungan kerja (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Profesionalisme

Tabel V.10  
Variabel Profesionalisme (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X2.1	.743	.000	Valid
X2.2	.824	.000	Valid
X2.3	.847	.000	Valid
X2.4	.799	.000	Valid
X2.5	.858	.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2024, lampiran 5

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai profesionalisme (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel profesionalisme tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel V.11  
Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X3.1	.845	.000	Valid
X3.2	.885	.000	Valid
X3.3	.857	.000	Valid
X3.4	.864	.000	Valid
X3.5	.808	.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2024, lampiran 5

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel V.12  
Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
Y1.1	.848	.000	Valid
Y2.2	.862	.000	Valid
Y3.3	.813	.000	Valid

Y4.4	.911	.000	Valid
Y5.5	.830	.000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2024, lampiran 5

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai kepuasan kerja pegawai (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja pegawai tersebut dapat dinyatakan valid.

### 5.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 2.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel V.13  
Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	.864	5	Reliabel
Profesionalisme (X2)	.873	5	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	.905	5	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	.904	5	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2024, lampiran 6

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel lingkungan kerja  $0,864 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel profesionalisme  $0,873 > 0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel komitmen organisasi  $0,905 >$  dari  $0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kepuasan kerja pegawai  $0,904 >$   $0,6$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

#### **5.2.4 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

##### **5.2.4.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel V.14

Hasil Uji Normalitas

#### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N	98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.73483294
Most Extreme Differences	
Absolute	.071
Positive	.071
Negative	-.056
Test Statistic	.071
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Olah data SPSS, 2025, lampiran 7

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,200 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan  $> 0,05$ .

#### **5.2.4.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen.

Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.196	5.105
	Profesionalisme	.340	2.944
	Komitmen Organisasi	.178	5.603

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025, lampiran 8

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas yang telah disajikan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari

10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

#### **5.2.4.3 Uji Heterokidastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.19.

**Tabel V.16**  
**Uji Heterokedastisitas**

##### **Correlations**

Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	Lingkungan Kerja	Profesionalisme	Komitmen Organisasi	ABS_RS
Lingkungan Kerja		Correlation Coefficient	1.000	.722**	.823**	-.020
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.845
		N	98	98	98	98
Profesionalisme		Correlation Coefficient	.722**	1.000	.736**	-.029
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.779
		N	98	98	98	98
Komitmen Organisasi		Correlation Coefficient	.823**	.736**	1.000	-.037
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.716
		N	98	98	98	98
ABS_RS		Correlation Coefficient	-.020	-.029	-.037	1.000
		Sig. (2-tailed)	.845	.779	.716	.
		N	98	98	98	98

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025 Lampiran 9

Sesuai tabel 4.19, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs\_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

#### **5.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang

variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel V.17  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

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

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

Keterangan :

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kompetensi

$X_3$  = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Terapis

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

1.  $\alpha$  = Konstanta = -1,576

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

2.  $\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,357$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yaitu 0,411 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika lingkungan kerja ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, sedangkan profesionalisme ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) tetap/konstan, maka kinerja terapis ( $Y$ ) naik sebesar 0,411

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

3.  $\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,138$

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

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

#### 4. $\beta_3$ = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,517$

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

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

#### 5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

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

Tabel V.18  
Hasil Uji R Square

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.921	.919	.746

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi,

Profesionalisme, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 Lampiran 10

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

### 5.2.7 Uji t

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

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

Tabel V.19  
Uji t (parsial)

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

Sumber: Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

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

### 5.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap

kinerja, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan  $\alpha= 5\%$  yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F  $> 0.05$ , maka H<sub>0</sub> tidak berhasil ditolak dan H<sub>1</sub> tidak terdukung, yang berarti variabel lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jika nilai signifikansi Uji F  $< 0.05$ , maka H<sub>0</sub> berhasil ditolak dan H<sub>1</sub> terdukung, yang berarti variabel lingkungan kerja kerja, profesionalisme, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 24.0. yakni sebagai berikut:

Tabel V.20  
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Pehitungan SPSS, 2024 lampiran 10

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

### 5.2.9 Pengaruh Dominan

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

**Tabel 5.21**  
**Hasil Uji Koefisien Beta**

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

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

## 5.3 Pembahasan

### 5.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

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

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

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

### **5.3.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, dapat menunjukkan bahwa profesionalisme mempunyai dampak kepada terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hubungan antara kedua variabel ini arahnya positif, yang bermakna perubahan pada profesionalisme kerja akan diikuti dengan perubahan yang serupa pada kepuasan kerja pegawai. Apabila profesionalisme kerja pegawai baik baik dan sesuai dengan standar kerja perusahaan, kepuasan pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika profesionalisme kerja resndah, maka kepuasan kerja pegawai cenderung menurun.

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

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

### **5.1.1 Pengaruh Komitmen Oraganisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

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

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

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

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

### **5.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja**

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

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

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

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

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

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

Secara simultan, ketiga faktor ini berinteraksi untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung profesionalisme dan komitmen,

sementara profesionalisme yang tinggi dan komitmen yang kuat dapat memperkuat dampak positif dari lingkungan kerja pada kepuasan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan siklus positif yang meningkatkan lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen secara keseluruhan. Dengan demikian, interaksi antara lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen dapat secara bersamaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan yang lebih.

### **5.3.4 Komitmen Organisasi berpengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

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

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

Semakin tinggi nilai koefisien beta, semakin besar kontribusi variabel tersebut dalam menentukan perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai. Komitmen organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena ia

mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan, nilai-nilai, dan visi organisasi. Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan profesional dengan organisasi mereka.

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

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