



Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Bireuen

The Effect Of Organizational Commitment, Work Environment, and Work-Work Balance On Employee Job Satisfaction at PT. Mandala Multifinance, Tbk. Bireuen Branch

Nadia Adinda Putri¹, Ibrahim Qamarius², Nurmala³, Likdanawati⁴

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email : nadia.210410186@mhs.unimal.ac.id¹, ibrahimq@unimal.ac.id², nurmala@unimal.ac.id³, likdanawati@unimal.ac.id⁴

Article Info

Abstract

Article history:

Received : 01-04-2026

Revised : 03-04-2026

Accepted : 05-04-2026

Published : 07-04-2026

This study aims to analyze the influence of organizational commitment, work environment, and work-life balance on employee job satisfaction at PT. Mandala Multifinance, Tbk. Bireuen Branch. The sampling method used saturation sampling, with a total of 34 employees as respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires, and the data obtained were analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that Organizational Commitment, Work Environment, and Work-Life Balance partially have a significant effect on employee job satisfaction. These findings indicate that improvements in these three variables can positively contribute to increasing employee job satisfaction levels.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Environment, Work Balance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Bireuen. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik saturation sampling, dengan jumlah responden sebanyak 34 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Keseimbangan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut dapat berkontribusi positif dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Dalam organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta penghargaan yang diterima. Tingkat



kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya tingkat absensi, serta munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, di antaranya adalah komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja atau *work-life balance*. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berusaha mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan motivasi karyawan dalam bekerja, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja maupun hubungan sosial antar karyawan dan atasan. Di sisi lain, keseimbangan kerja menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja modern, di mana karyawan dituntut untuk mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat stres kerja cenderung menurun sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan individu.

Dalam konteks perusahaan jasa pembiayaan seperti PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Bireuen, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan mengingat tingginya tuntutan pekerjaan, target kinerja, serta dinamika hubungan kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sebagian karyawan menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, keterbatasan fleksibilitas kerja, serta adanya tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Bireuen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Bireuen dengan objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multifinance Cabang Bireuen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah saturation sampling atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Berdasarkan metode tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap



pernyataan yang diberikan. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya, data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan beberapa tahap analisis statistik, yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Setelah memenuhi asumsi klasik, analisis dilanjutkan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat sejauh mana variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Bireuen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam analisis data. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, keseimbangan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada ketiga variabel independen tersebut akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,469 dengan tingkat signifikansi 0,019, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,525 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, keseimbangan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,685 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti keseimbangan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,903 atau 90,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 90,3% oleh variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



Berdasarkan hasil pembahasan, komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan serta kesediaan mereka untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam proses organisasi, mereka akan memiliki rasa memiliki yang lebih kuat terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga produktivitas kerja juga dapat meningkat.

Selain itu, keseimbangan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan mampu mengelola waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, maka tingkat stres kerja akan berkurang dan kepuasan terhadap pekerjaan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kebijakan yang mendukung terciptanya keseimbangan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan tetap menjaga kualitas kehidupan pribadi mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance, Tbk. Cabang Bireuen. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional, loyalitas, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi dapat mendorong munculnya perasaan puas dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung hubungan kerja yang harmonis juga terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan menyenangkan.

Selanjutnya, keseimbangan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan individu. Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Secara keseluruhan, ketiga variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan komitmen organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, serta mendukung terciptanya keseimbangan kerja bagi karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abubakar, H. R. I. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adityarini, D., Andry, A., & Adhikara, M. A. (2024). Halo Effect in the Turnover Intention of Nurses at Hospital "X". *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 9(1), 85–99.
- Agustina, A. T., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Maryam, S. (2023). Pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 108-119.
- Ahyar, H., Andriani, H., & Sukmana, D. (2020). *Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Aisyaturrido, A., Wibowo, I., & Nuridin, S. E. (2021). The effect of leadership and work environment on job satisfaction through motivation as a mediation variable in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*, 2(2), 7-15.
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 1-12.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asdiyanti, W. N. (2019). Pengaruh servant leadership dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jeneberang Kota Makassar.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Atthohiri, N. A., & Wijayanti, T. D. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092-1100.
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior*. McGraw-Hill International.
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2021). *The case for work-life balance*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian: Bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.