

Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Commitment Melalui Job Satisfaction

I Gst. Ayu Wirati Adriati¹, Eileen Vridynia Setligt², Nyoman Sri Manik Parasari³, Ni Ketut Anjani⁴

^{1,2} Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia
E-mail: eileensetligt04@gmail.com¹, wiratiadriati@undiknas.ac.id²

Article History:

Received: 01 Desember 2025

Revised: 27 Desember 2025

Accepted: 30 Desember 2025

Keywords: *Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

Abstract: *Penelitian ini terkait bagaimana persepsi dukungan organisasi maupun lingkungan kerja memengaruhi komitmen organisasi dari kepuasan kerja di Sekolah X. Penelitian ini menggunakan teori pertukaran sosial untuk menggambarkan hubungan timbal balik diantara individu dan organisasi. Sebanyak 91 guru dan staf Sekolah X dari taman kanak-kanak hingga sekolah menengah atas berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif ini mengumpulkan data melalui kuesioner. SPSS digunakan untuk analisis data, termasuk pengujian asumsi klasik maupun regresi linier berganda. Kepuasan kerja sangat memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini memperlihatkan kebahagiaan kerja secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi komitmen organisasi. Dengan demikian, Sekolah X harus meningkatkan dukungan organisasi maupun kondisi kerja meningkatkan kepuasan kerja guru dan staf serta komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

Karena secara langsung memengaruhi semua tindakan organisasi, sumber daya manusia penting, jika tidak ada sebuah perusahaan tidak dapat berfungsi, sehingga tujuan-tujuannya tidak mungkin tercapai. Manajemen sumber daya manusia harus dioptimalkan dan efektif, karena jika tidak, akan memicu peningkatan keinginan sumber daya manusia untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Pada konteks ini, yang disebut sumber daya manusia merujuk pada karyawan (Riyani & Azizah, 2022). Dan keberhasilannya suatu organisasi di bidang pendidikan dapat dinilai dari kemampuannya dalam merealisasikan misi yang ingin diwujudkan. Pada hakikatnya, organisasi dipahami menjadi kumpulan individu untuk mencapai tujuan yang sepakat bersama dari awal. Dalam konteks organisasi pendidikan, pencapaian tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menjalankan pengelolaannya serta mengembangkan sumber daya manusia secara optimal. Maka sumber daya yang dimaksud disini adalah tenaga pendidik, yaitu guru (Rahmawati & Mulyana, 2021).

Hal tersebut yang mendasari peneliti ingin menjadikan Sekolah X sebagai lokasi penelitian. Berdasarkan dari data yang diperoleh, dapat terlihat bahwa selama tahun 2021 hingga tahun 2025 terjadi perubahan yang cukup menonjol, terutama pada jumlah guru. Pada tahun 2021 tercatat ada sebanyak 91 orang, akan tetapi dikarenakan beberapa guru dipindahkan ke sekolah Y yang berada di wilayah yang berbeda, maka pada tahun 2022 jumlah guru di Sekolah X hanya berjumlah 75 orang saja. Namun setelah tahun 2022, jumlah guru juga masih tetap menurun hingga mencapai titik terendah pada tahun 2024 yaitu 64 orang. Lalu pada tahun 2025, terjadi peningkatan sebanyak 4 orang guru sehingga jumlah guru menjadi 68 orang. Antara tahun 2022 dan 2024, jumlah instruktur menurun karena pensiun, pulang kampung untuk merawat orang tua, dan beralih ke pelatihan pertolongan pertama. Berbeda dengan instruktur, jumlah staf tetap konstan dan meningkat dari 10 orang pada tahun 2021 menjadi 23 orang pada tahun 2025. Perbedaan ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan yang pada akhirnya akan dapat mempengaruhi beban kerja, mutu proses belajar, serta suasana kerja di sekolah.

Dari hasil pengamatan dari kuesioner pra-survey yang telah disebarkan, pada aspek *perceived organizational support* terdapat 1 staf yang merasa belum memperoleh perlakuan adil, penghargaan yang layak, maupun gaji yang sesuai. Untuk aspek lingkungan kerja, walaupun mayoritas responden menilai pencahayaan dan temperatur ruangan sudah memadai, akan tetapi muncul indikasi kendala yang dirasakan oleh guru yaitu pada temperatur ruangan dan juga hubungan sesama guru. Pada aspek *job satisfaction* hasilnya memperlihatkan tidak semua guru dan staf puas terhadap gaji dan tunjangan yang diterima, dan hal serupa terlihat pada aspek *organizational commitment*, dimana sebagian responden belum sepenuhnya menganggap sekolah sebagai bagian penting dalam hidup mereka atau bahkan bersedia bertahan meskipun mendapat tawaran kerja yang lebih baik.

Komitmen organisasional berperan penting bagi sebuah perusahaan, terutama jika komitmen pada karyawan tersebut tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan akan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta bersedia memberikan usaha terbaiknya yang pada akhirnya akan membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Nurfayani & Wibawa, 2022). Akan tetapi rendahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi akan cenderung membuat mereka lebih mudah untuk resign yang pada akhirnya akan mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* di dalam organisasi tersebut. Komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti adanya kerjasama antar tim, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, selarasnya antara upaya dengan strategi pemecahan masalah, dan juga dukungan dari organisasi yang mencerminkan citra positif bagi karyawannya. Pengaruh terhadap komitmen karyawan juga berhubungan dengan lingkungan kerja karena mencerminkan kondisi internal organisasi tersebut. Mengingat jika kondisi lingkungan kerja dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, maka kondisi ini dapat menjadi petunjuk untuk memahami penyebab karyawan berperilaku negatif. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung bagi para pekerja untuk menyoroti dan menampilkan sikap yang baik terhadap pekerjaan mereka, sehingga membantu bisnis mencapai tujuannya (Shalahuddin, 2023). Selain lingkungan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan (POS) memengaruhi komitmen organisasi. Dukungan organisasi penting bagi pekerja karena membangun kepercayaan dan keyakinan pada perusahaan, sehingga menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan (Suhardi, 2021). Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Handayani dkk. (2022) mendefinisikannya sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kondisi kerja dan pribadi dapat menyebabkan sensasi ini, yang bisa baik atau

buruk. Lingkungan kerja yang positif memengaruhi bagaimana pekerja menyelesaikan tugas, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Studi ini menghubungkan dukungan organisasi yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi maupun kebahagiaan karyawan memakai Teori Pertukaran Sosial. Teori Pertukaran Sosial (SET) menyatakan bahwa pekerja akan membalas perlakuan istimewa (Kurniawan & Indrayanti, 2023). Hipotesis ini mendasar untuk menggambarkan perilaku kerja karyawan. Sudut pandang ini menekankan aspirasi masa depan bersama. Gagasan ini menyatakan bahwa perlakuan yang adil dan setara terhadap pekerja memotivasi dan menunjukkan pengabdian terhadap pekerjaan dan perusahaan (Ratnasari et al., 2023).

Hingga saat ini, kajian yang membahas *perceived organizational support* dengan memasukkan variabel lingkungan kerja terhadap *organizational commitment* melalui *job satisfaction* masih relative terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap*, khususnya karena variabel lingkungan kerja belum banyak diteliti secara bersamaan dengan *perceived organizational support* dalam memengaruhi *organizational commitment* dari peran mediasi *job satisfaction*. Berdasarkan uraian, penelitian untuk mengkaji pengaruh persepsi organisasi dari karyawan maupun lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Social Exchange Theory

Salah satu tokoh pengembang *Social Exchange Theory* ialah seorang sosiolog asal amerika serikat yang bernama George Homans (1910 – 1989). Pemikirannya berfokus pada interaksi sosial dalam skala mikro, dengan menekankan hubungan antar individu yang didasari prinsip pertukaran. Menurut Homans, perilaku sosial dapat dijelaskan melalui prinsip ekonomi dan psikologi, dimana setiap individu cenderung bertindak rasional untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dan memperkecil kerugian. Teori yang ia kembangkan kemudian menjadi landasan bagi perkembangan lebih lanjut dalam ilmu sosial, seperti teori jaringan sosial dan teori keadilan (Farid et al., 2025).

Perceived Organizational Support

Menurut Suparji (2020), *perceived organizational support* Keterlibatan karyawan mengacu pada seberapa besar perusahaan menghargai kontributor dan memprioritaskan kesejahteraan mereka. Ketika pekerja merasa dihargai maupun dihormati oleh perusahaan, mereka termotivasi untuk terlibat dan merasakan rasa memiliki dan identitas pribadi. Dukungan organisasi menunjukkan dedikasinya kepada para pekerjanya. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa kompensasi, kesempatan promosi, pelatihan, maupun jaminan keamanan dalam bekerja, yang kemudian dipandang oleh karyawan sebagai wujud perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Lingkungan Kerja

Menurut Liawati (2024), lingkungan kerja ialah aspek pada organisasi maupun perusahaan karena dapat memengaruhi pengalaman dan perilaku karyawan. Konsep ini bersifat kompleks dan dapat dilihat dari tiga dimensi utama, yaitu fisik, sosial maupun psikologis. Dimensi fisik yaitu desain ruang, pencahayaan, suhu, serta fasilitas yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dimensi sosial berhubungan pada antara individu di tempat kerja, termasuk kerja sama tim, komunikasi antar pribadi, dan budaya organisasi yang memengaruhi

hubungan antar anggota. Sementara itu, dimensi psikologis lebih menekankan pada kondisi kesejahteraan mental dan emosional karyawan, seperti stress kerja, tingkat kepuasan kerja, dan motivasi.

Job Satisfaction

Kepuasan kerja ialah perasaan disebabkan oleh situasi kerja atau pribadi, menurut Setiono & Sustiyatik (2020). Aspek terkait pekerjaan meliputi usaha, kemajuan profesional, hubungan antar kolega, penempatan, dan struktur organisasi. Faktor-faktor pribadi meliputi usia, kesehatan, bakat, dan pendidikan.

Organizational Commitment

Menurut Meyer and Herscovitch (2001) dalam (Suparji, 2020), *organizational commitment* dapat dipandang sebagai konstruk psikologis yang merefleksikan keterikatan individu terhadap organisasinya, yang turut memengaruhi keputusan individu tersebut tetap bertahan menjadi dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini mengumpulkan data memakai kuesioner. Survei ini mencakup seluruh guru dan staf TK hingga SMA di Sekolah X, dengan ukuran sampel 91 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang, pengambilan sampel lengkap digunakan untuk mengambil sampel seluruh responden. SPSS digunakan untuk menguji dampak variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen. Pengujian SPSS meliputi regresi linier berganda, uji-f maupun uji-t. Untuk pengujian mediasi, rumus Sobel digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel. 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.178	3.249		.670	.504
	Perceived Organizational Support	.896	.141	.554	6.373	.000
	Lingkungan Kerja	.618	.167	.322	3.699	.000

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.325	3.316		2.209	.030
	Perceived Organizational Support	.324	.144	.290	2.258	.026
	Lingkungan Kerja	.346	.171	.261	2.032	.045

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.370	3.019		2.110	.038
	Perceived Organizational Support	-.069	.158	-.062	-.437	.663
	Lingkungan Kerja	.075	.166	.057	.453	.652
	Job Satisfaction	.438	.099	.634	4.438	.000

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh tiga rumus yaitu :

$$M = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$M = 2.178 + 0.896X_1 + 0.618X_2$$

1. Berdasarkan nilai koefisien konstanta sebesar 2,178, maka nilai kepuasan kerja (M) sebesar 2,178 ketika variabel persepsi dukungan organisasi maupun lingkungan kerja berada pada nilai 0 (nol).
2. Peningkatan pada dukungan organisasi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,896, menurut koefisien regresi. Dengan demikian, dukungan organisasi meningkatkan kebahagiaan kerja.
3. Peningkatan satu unit lingkungan kerja menambah kepuasan kerja sejumlah 0,618 menggunakan koefisien regresi lingkungan kerja. Oleh karena itu, setiap modifikasi tempat kerja dapat meningkatkan kebahagiaan kerja.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,325 + 0,324X_1 + 0,346X_2$$

1. Ketika dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang dirasakan adalah 0, komitmen organisasi (Y) adalah 7,325 karena nilai koefisien konstan.
2. Koefisien regresi 0,324 untuk dukungan organisasi yang dirasakan memperlihatkan komitmen organisasi meningkat sebesar 0,324 untuk setiap unit dukungan yang dirasakan. Dengan demikian, komitmen organisasi tumbuh seiring dengan dukungan organisasi yang dirasakan.
3. Koefisien regresi 0,346 untuk lingkungan kerja memperlihatkan komitmen organisasi meningkat sejumlah 0,346 per unit lingkungan kerja. Meningkatkan lingkungan kerja meningkatkan komitmen organisasi.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3M$$

$$Y = 6,370 + (-0,069)X_1 + 0,075X_2 + 0,438M$$

1. Ketika persepsi dukungan organisasi maupun lingkungan kerja adalah 0, komitmen organisasi (Y) sama dengan 6,370 karena nilai koefisien konstan.
2. Peningkatan satu unit dalam persepsi dukungan organisasi menurunkan komitmen organisasi sebesar 0,069, meskipun dampak ini tidak signifikan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,075, memperlihatkan komitmen organisasi meningkat sebesar 0,075 per unit lingkungan kerja. Setiap peningkatan tempat kerja dapat meningkatkan komitmen perusahaan.
4. Peningkatan dalam kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasi yaitu 0,438, menurut koefisien regresi. Setiap peningkatan kepuasan kerja menambah komitmen organisasi.

Uji f

Tabel.2 Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1157.539	2	578.769	84.936	.000 ^b
	Residual	599.648	88	6.814		
	Total	1757.187	90			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Perceived Organizational Commitment

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.129	2	108.065	15.225	<.001 ^b
	Residual	624.596	88	7.098		
	Total	840.725	90			

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Perceived Organizational Support

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.420	3	110.473	18.871	.000 ^b
	Residual	509.305	87	5.854		
	Total	840.725	90			

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Uji-f simultan pada model pertama menghasilkan nilai f sebesar 84,936, melebihi nilai f-tabel 3,10 signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Rasa dukungan organisasi maupun lingkungan kerja secara positif maupun signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Uji-f (simultan) pada model kedua menghasilkan nilai f terhitung sejumlah 15,225, melebihi nilai f-tabel 3,10, dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Rasa dukungan organisasi maupun lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen organisasi. Uji-f (simultan) pada model ketiga menghasilkan nilai F sejumlah 18,871, melebihi nilai f-tabel 2,71, signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Rasa dukungan organisasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja secara positif maupun signifikan memengaruhi komitmen organisasi.

Uji t

Tabel. 3 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.178	3.249		.670	.504
	Perceived Organizational Support	.896	.141	.554	6.373	.000
	Lingkungan Kerja	.618	.167	.322	3.699	.000

Dependent Variable: Job Satisfaction

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.325	3.316		2.209	.030
	Perceived Organizational Support	.324	.144	.290	2.258	.026
	Lingkungan Kerja	.346	.171	.261	2.032	.045

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.370	3.019		2.110	.038
	Perceived Organizational Support	-.069	.158	-.062	-.437	.663
	Lingkungan Kerja	.075	.166	.057	.453	.652
	Job Satisfaction	.438	.099	.634	4.438	.000

a. Dependent Variable: Organizational Commitment

Dari hasil dari uji t (parsial), ditunjukkan bahwa :

1. Persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional

Terdapat hubungan positif dan substansial diantara dukungan organisasi yang dirasakan dan komitmen, menurut uji t parsial. Koefisien t sejumlah 2,258 > t tabel sejumlah 1,987 maupun signifikansi 0,026 < 0,05 memperkuat kesimpulan ini. Oleh karena itu, Ho ditolak dan H1 diterima.

2. Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional

Temuan uji t parsial menunjukkan hubungan signifikan diantara lingkungan kerja maupun komitmen organisasi. Koefisien t sejumlah 2,032 > nilai t tabel sejumlah 1,987 maupun signifikansi 0,045 < 0,05 memperkuat kesimpulan ini. Oleh karena itu, Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif dan signifikan, menurut uji t parsial. Temuan ini dikonfirmasi oleh koefisien t sebesar 4,438, lebih besar dari nilai t-tabel sejumlah 1,987 maupun signifikansi 0,000, di bawah 0,05. Ho ditolak maupun H1 diterima.

4. Persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

Dalam model pada kepuasan kerja, uji t (parsial) menunjukkan hubungan negatif dan dapat diabaikan antara persepsi dukungan organisasi maupun komitmen organisasi. Kesimpulan ini dikonfirmasi oleh koefisien t sebesar -0,437, kurang dari nilai t-tabel sejumlah 1,988, dan tingkat signifikansi 0,652, di atas 0,05. Oleh karena itu, H_0 disetujui dan H_1 ditolak.

5. Lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Hasil uji t (parsial), membuktikan jika terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan memasukkan kepuasan kerja ke dalam model, uji t (parsial) menunjukkan hubungan positif tetapi dapat diabaikan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Koefisien t sebesar $0,453 < t\text{-tabel } 1,988$ maupun signifikansi $0,663 > 0,05$, mengkonfirmasi kesimpulan ini. Oleh karena itu, H_0 disetujui dan H_1 ditolak.

6. Persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

Uji t parsial memperlihatkan dukungan organisasi yang dirasakan meningkatkan kepuasan kerja. Koefisien t sebesar $6,373 > \text{nilai } t\text{-tabel } 1,987$ maupun signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

7. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Temuan uji t parsial menunjukkan hubungan yang menguntungkan dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh koefisien t sebesar $3,699 > t\text{-tabel } 1,987$ maupun ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Mediasi

Uji Efek Mediasi untuk X1

Dari Persamaan 1 ($X_1 \rightarrow M$):

- $a = 0.896$
- $s_a = 0.141$

Dari Persamaan 2 ($M \rightarrow Y$):

- $b = 0.438$
- $s_b = 0.099$

$$\begin{aligned} sab &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\ sab &= \sqrt{(0.438)^2 (0.141)^2 + (0.896)^2 (0.099)^2 + (0.141)^2 (0.099)^2} \\ sab &= \sqrt{0.003814 + 0.0074 + 0.000195} = \sqrt{0.01141} = 0.10682 \end{aligned}$$

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{(0.896)(0.438)}{0.10682} = \frac{0.3806}{0.10682} = 3.563$$

Uji mediasi menggunakan uji Sobel memperlihatkan nilai t yang dihitung $3,563 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,988$ signifikansi 0,05. Hal ini memperlihatkan M memediasi pengaruh X_1 terhadap Y.

Uji Efek Mediasi untuk X2

Dari Persamaan 1 ($X_2 \rightarrow M$):

- $a = 0.618$

- $s_a = 0.167$

Dari Persamaan 2 ($M \rightarrow Y$):

- $b = 0.438$
- $s_b = 0.099$

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(0.438)^2(0.167)^2 + (0.618)^2(0.099)^2 + (0.167)^2(0.099)^2}$$

$$sab = \sqrt{0.00535 + 0.00374 + 0.000273} = \sqrt{0.009367} = 0.09678$$

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{(0.618)(0.438)}{0.09678} = \frac{0.27068}{0.09678} = 2.7968$$

Uji mediasi menggunakan uji Sobel menghasilkan nilai t yaitu $2,7968 >$ nilai t tabel sejumlah 1,988 pada signifikansi 0,05 memperlihatkan jika M memediasi pengaruh X2 terhadap Y.

B. Pembahasan

Pengaruh Antara Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Variabel Komitmen Organisasional

Uji sebelumnya memperlihatkan koefisien t sebesar $2,258 >$ t-tabel sejumlah 1,987 signifikansi 0,026, di bawah 0,05 dengan H_0 ditolak maupun H_1 diterima. Oleh karena itu, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini memperlihatkan pandangan guru dan staf yang kuat terhadap dukungan organisasi meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah, sedangkan persepsi yang rendah menurunkannya. Nurfayani & Wibawa (2022) menjelaskan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif maupun signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasi karyawan CV. PRX Denpasar akan meningkat seiring dengan meningkatnya persepsi dukungan organisasi yang mereka terima. Studi lain oleh Pratiwi & Muzakki (2021) menemukan hubungan positif maupun signifikan antara dukungan organisasi maupun komitmen organisasi, yang berarti bahwa karyawan pada persepsi positif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja akan bertahan.

Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Komitmen Organisasional

Uji sebelumnya memperlihatkan koefisien t sebesar $2,032 >$ nilai tabel t sejumlah 1,987 signifikansi 0,045, di bawah 0,05. H_1 disetujui, H_0 ditolak. Jelas bahwa lingkungan kerja meningkatkan komitmen organisasi. Temuan ini memperlihatkan jika ingin meningkatkan komitmen organisasi guru dan staf, sekolah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik. Jika tidak, komitmen mereka akan menurun. Gunawan & Ardana (2020) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga komitmen karyawan Artha Agung Resort and Restaurant terhadap tempat kerja mereka akan meningkat seiring dengan membaiknya lingkungan kerja mereka. Studi lain oleh Anggoro & Rifani (2024) menjelaskan lingkungan kerja menambah komitmen organisasi, sehingga komitmen karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Rangkasbitung meningkat ketika lingkungan kerja mereka positif.

Pengaruh Antara Variabel Kepuasan Kerja dan Variabel Komitmen Organisasional

Uji sebelumnya memperlihatkan koefisien t sebesar $4,438 > t\text{-tabel}$ sejumlah $1,987$ signifikansi $0,000$, di bawah $0,05$. H_1 disetujui, H_0 ditolak. Oleh karena itu, kebahagiaan kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini memperlihatkan kebahagiaan kerja memperkuat komitmen organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja melemahkannya. Dengo dkk. (2023) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan PT Mega Finance Cabang Gorontalo akan meningkatkan komitmen organisasi mereka. Penelitian lain oleh Ramadhani & Rinaldi (2023) menemukan kepuasan kerja maupun komitmen organisasi berkorelasi positif.

Pengaruh Antara Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Variabel Komitmen Organisasional Melalui Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian sebelumnya, koefisien t adalah $-0,437$, kurang dari nilai t tabel sejumlah $1,988$, dan signifikansinya adalah $0,652 > 0,05$. Jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, ketika kepuasan kerja dimasukkan ke dalam model, persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan kecil terhadap komitmen organisasi. Selain itu, hasil uji Sobel memperlihatkan jalur tidak langsung $X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$ memiliki nilai t terhitung sebesar $3,563$, yang lebih besar dari nilai t tabel sejumlah $1,980$ pada $0,05$. Dengan demikian, kepuasan kerja secara signifikan memodulasi dampak persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini memperlihatkan kesan instruktur dan staf terhadap dukungan organisasi memengaruhi komitmen organisasi mereka melalui kepuasan kerja. Penelitian lain, AKKOCA (2023), menjelaskan kepuasan kerja terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen. Penelitian ini menjelaskan pekerja yang senang dengan bantuan perusahaan lebih loyal. Penelitian lain oleh Diana & Satrya (2024) menjelaskan kepuasan kerja sebagian memediasi hubungan diantara persepsi dukungan organisasi maupun komitmen organisasi di antara personel CV. Harmony Bali Zoo.

Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Komitmen Organisasional Melalui Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian sebelumnya, koefisien t adalah $0,453$, kurang dari nilai t tabel sejumlah $1,988$, dan signifikansinya ialah $0,663 > 0,05$. Jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak. Memasukkan kepuasan kerja ke dalam model memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, hasil uji Sobel mengungkapkan bahwa jalur tidak langsung $X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$ memiliki nilai t terhitung sebesar $2,7968$, yang lebih besar dari nilai t tabel sejumlah $1,980$ pada $0,05$. Ini memperlihatkan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hubungan lingkungan kerja-komitmen organisasi. Ini memperlihatkan kepuasan kerja dari lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan komitmen organisasi guru dan staf. Aufa dkk. (2024) menjelaskan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sehingga ketidaknyamanan akan membuat karyawan tidak puas dengan perusahaan mereka, yang akan menurunkan komitmen organisasi mereka. Kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, menurut Putra dkk. (2024). Ini berarti bahwa komitmen akan meningkat jika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka.

Pengaruh Antara Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Variabel Kepuasan Kerja

Pengujian sebelumnya memperlihatkan koefisien t sebesar $6,373 > t\text{-tabel}$ sejumlah $1,987$, tingkat signifikansi $0,000$, di bawah $0,05$. H_1 disetujui, H_0 ditolak. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memperlihatkan sekolah harus meningkatkan kepuasan kerja untuk menambah komitmen organisasi guru dan staf. Penelitian lain, Roji & Kurniawan (2024), menjelaskan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan mendukung dan mengakui semua pekerja, kebahagiaan mereka akan meningkat. Studi lain oleh Kusuma dkk. (2021) menjelaskan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan akan lebih bahagia bekerja di perusahaan dengan dukungan organisasi yang tinggi.

Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya memperlihatkan koefisien t sebesar $3,699 > t\text{-tabel}$ sejumlah $1,987$, signifikansi $0,000$, di bawah $0,05$. H_1 disetujui, H_0 ditolak. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memperlihatkan kepuasan guru maupun staf meningkat ketika tempat kerja mereka menyenangkan dan menurun ketika tidak. Penelitian lain, Sari & Susanti (2020) menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi lain oleh Sulistyawati dkk. (2022) menjelaskan kepuasan kerja generasi milenial meningkat ketika lingkungan kerja mereka baik.

KESIMPULAN

Studi dan diskusi memperlihatkan dukungan organisasi maupun lingkungan kerja secara positif maupun signifikan memengaruhi komitmen organisasi di kalangan guru dan staf sekolah. Kepuasan kerja langsung memengaruhi komitmen organisasi maupun berpengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini memperlihatkan dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan kepuasan kerja maupun komitmen guru dan staf terhadap sekolah.

Objek penelitian di satu sekolah, yang tidak bisa digeneralisasikan dengan perluasan objek penelitian pada institusi pendidikan lain atau sektor yang berbeda, serta mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, *leadership style*, atau *organizational justice* untuk melihat gambaran yang lebih menyeluruh, dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- AKKOCA, Y. (2023). The Mediation of Job Satisfaction Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 350–362. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1105200>
- Anggoro, P., & Rifani, D. N. (2024). *PENGARUH WORK ENVIRONMENT (LINGKUNGAN KERJA) TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT (KOMITMEN ORGANISASI) PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS III RANGKASBITUNG* (Vol. 17, Issue 1).
- Aufa, S. N., Rahmawati, N. I., & Wismar'ain, D. (2024). The Effect of Leadership and Work

- Environment on Organizational Commitment Through Job Satisfaction As an Intervening Variable: A Case Study of Employee at PT. Duwa Atmimuda Kudus. *KnE Social Sciences*, 1, 112–125. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i17.16316>
- Dengo, S. Y., Canon, S., Sudirman, S., Ilato, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Mega Finance Cabang Gorontalo. *JOURNAL of ECONOMIC and BUSINESS EDUCATION*, 1(1), 148–158. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/index>
- Diana, I. K. W., & Satrya, I. G. B. H. (2024). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada CV. Harmoni Bali Zoo). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(5), 69–76. <https://doi.org/10.69714/7d1a3h38>
- Farid, M., Main, A., Prananta, A. W., Setyowati, R. R. N., Adib, H. M., Jatningsih, O., Siahaan, S. M. L., Muwaffiqillah, & Rusmanto, J. (2025). *Anatomi Teori Sosial II Teknik Bedah Teori Untuk Rekonstruksi Teori Baru Dalam Penelitian*. PT. Pustaka Saga Jawadwipa.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). PENGARUH JOB INSECURITY, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858–1878. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Handayani, S. P., Azhmy, M. F., & Aditi, B. (2022). *COMMITMENT ORGANIZATION DITINJAU DARI WORK LIFE BALANCE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN DEVELOPMENT CAREER MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT GLOBAL INDONESIA ASIA SEJAHTERA MEDAN. 1.*
- Kurniawan, C. K., & Indrayanti. (2023). Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaningfulness [Schwartz's Values, Perceived Organizational Support (POS), dan Work Engagement: Peran Mediasi dari Work Meaningfulness]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 38(1), 038107. <https://doi.org/10.24123/aipj.v38i1.4877>
- Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). MEDIASI WORK ENGAGEMENT PADA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT YANG DIRASAKAN TERHADAP JOB SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 128–136.
- Liawati. (2024). *DINAMIKA ORGANISASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FISIK, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Nurfayani, L. D. angi, & Wibawa, I. M. A. (2022). KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN CV. PRX DENPASAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(12), 1977–1999. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i12.p01>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Putra, I. G. A. P., Mustika, I. K., & Yasa, I. M. J. (2024). MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 5(2), 319–326.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). *HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED*

ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI I SOKO. 8.

- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI, SIKAP KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL X DI SAMARINDA. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8, 1206–1220. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.21284>
- Ratnasari, D., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2023). The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction. In *Jurnal Administrasi Bisnis* | (Issue 2). <https://profit.ub.ac.id>
- Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 2). <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Roji, F., & Kurniawan, I. S. (2024). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, MOTIVASI INTRINSIK, DAN PERSON JOB-FIT TERHADAP JOB SATISFACTION. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3252>
- Sari, R., & Susanti, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ecogen*, 3(4), 549–561.
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. CV. Berkah Wisnu, Surakarta.
- Shalahuddin, A. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER DJANTIN DI KALIMANTAN BARAT*.
- Suhardi, M. (2021). *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. 1*.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Suparji, S. (2020). *Monograf Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK* (H. S. W. Nugroho, Ed.). Prodi Kebidanan Magetan Poltekkes Kemenkes Surabaya. <https://www.researchgate.net/publication/342586758>